



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO



**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
INFLUENCIA DE LOS PRECEPTOS ROMANOS EN LA
NOCIÓN DEL BIEN COMÚN**

Coautoras:

Prof(a). Abellana, Mónica
C.I. V-11.978.192

Prof(a). Figueredo, Esther
C.I. V-14.571.953

*Trabajo de Ascenso presentado para
optar a la categoría de Profesor Titular*

Abril, 2014

RESUMEN

Esta investigación comprende el estudio de la responsabilidad social empresarial, su relación con el proceso de globalización y el límite de los derechos humanos, profundizando especialmente en los principios romanos que inspiran la noción del bien común. El objetivo es considerar los elementos que caracterizan a la responsabilidad social empresarial en el mundo de hoy y para ello, se procedió al conocimiento de su noción y la descripción pormenorizada de sus principios, determinando sus fundamentos y evolución del marco legal nacional e internacional en materia de responsabilidad social empresarial. Así mismo, se valoró la vigencia de preceptos romanos tales como: equidad, dar a cada quien lo que merece y no dañar a otro, que tienen estrecha vinculación con la esencia de la responsabilidad social empresarial. Todo ello a través una investigación cualitativa, documental y bibliográfica, que acarrió al análisis de textos y documentos doctrinarios y jurídicos que abordan el tema objeto de esta investigación. Como consideración final y central, se resalta el alto valor que arroja para cualquier empresa u organización humana, asuma el compromiso ético con el bien común, que incida en el establecimiento de un mundo de paz y felicidad social.

Palabras Clave: Responsabilidad Social Empresarial, Globalización, Derechos Humanos, Principios Romanos y Bien Común.

ABSTRACT

This research includes the study of corporate social responsibility, its relationship to the process of globalization and the limit of human rights, with particular regard to the Romans principles underlying the notion of the common good. The objective is to consider the elements that characterize the corporate social responsibility in today's world and for that, we proceeded to the knowledge of its concept and detailed description of its principles, determining its foundations and development of national and international legal framework on CSR. Likewise, the validity of such precepts as Romans valued equity, give everyone what they deserve and not harm another, having close ties with the essence of corporate social responsibility. All this through a qualitative, documentary and bibliographical research, which led to the analysis of texts and doctrinal and legal documents that address the issue under investigation. As a final consideration center, which gives the highest value for any business or human organization is highlighted, assume the ethical commitment to the common good, that affects the establishment of a world of peace and social happiness.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Globalization, Human Rights, Principles Romans, Common Good.

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I	
El Papel de la Empresa en el Marco de la Globalización.....	10
CAPÍTULO II	
Responsabilidad Social Empresarial.....	19
CAPÍTULO III	
La Responsabilidad Social Empresarial un Compromiso Ético.....	33
CAPÍTULO IV	
Fundamento de la Responsabilidad Social Empresarial.....	38
CAPÍTULO V	
Derechos Humanos de los Trabajadores.....	55
CONSIDERACIONES FINALES	60
REFERENCIAS	63

INTRODUCCIÓN

En las empresas confluyen un cúmulo de competencias humanas y de interacciones con el entorno, cumpliendo un papel principal en la búsqueda del crecimiento y engrandecimiento de la sociedad para procurar el bienestar de los pueblos que, a la larga, constituye la búsqueda permanente del hombre: la felicidad. Hoy día, ante la demanda de soluciones para los apremiantes problemas sociales, es indispensable que ellas cumplan con eficiencia y eficacia su papel no sólo de productor de bienes y servicios, sino que además, actúen con conciencia social en aras de cristalizar el bien común.

Mirando en la historia, es importante destacar la influencia que las ideas romanas ejercen en la concepción moderna y occidental del bien común. Al contemplar en su legislación a las personas jurídicas, los filósofos y juristas romanos lo hicieron bajo la guía y orientación del bien común:

La idea jurídico-romana del bien común se plasma, p.ej., en la noción de bienes del pueblo romano. El pueblo se perfila así como persona cuyo bien es superior al de los individuos que lo componen, pero no divorciado de él.

...Cicerón parte de la filosofía estoica y de su jusnaturalismo e igualitarismo. Los hombres son iguales en dignidad. Existe un vínculo de

sociedad entre los hombres y aun entre los hombres y los dioses.

(<http://lorenzopena.es/articulos/historia/biencomu.htm>).

De manera pues, que desde Roma, se estableció la necesidad de atender al cuidado de los ciudadanos, entre los cuales existen lazos de hermandad, en virtud de ser personas que merecen reconocimiento y consideración.

En la actualidad, la Globalización como fenómeno ha conllevado transformaciones de toda índole, entre las cuales se encuentran, las políticas, económicas, comerciales, tecnológicas, sociales y culturales impulsando un cambio profundo en la definición contemporánea del trabajo remunerado. Para Romero (2003), las transformaciones y consecuencias que trae aparejada la globalización como “la internacionalización de las economías nacionales, la interdependencia económica, la reducción de la capacidad social del Estado, los cambios tecnológicos en las empresas, la reingeniería, el papel de los medios de información y el rol de los medios de comunicación masivos...” han generado una nueva forma de concebir la visión del trabajo remunerado como una mera obligación que el hombre debe cumplir. (p. 07)

Hablar de globalización es tener presente el trabajo remunerado, el cual según Iturraspe (1998: vii) ha sido impactado en toda su complejidad. Asimismo, los avances tecnológicos han favorecido nuevas maneras de hacer el trabajo, desplazando el tradicional por el que muestra ser más innovador y original.

Pero se han desencadenado consecuencias negativas sobre los trabajadores. De allí que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ocupe un lugar relevante en la tutela de los más perjudicados.

La etimología de la palabra responsabilidad surge de la conjugación de dos significados: respuesta y habilidad. Consiste en la habilidad para dar una respuesta o la respuesta habilitadora y pertinente frente a una realidad. Para que una persona asuma que es responsable es menester que pueda representarse las consecuencias negativas o positivas de sus actos u omisiones. Es decir, saber que lo que se hace o deja de hacer en un momento dado puede lesionar a otras personas.

Se puede hablar de responsabilidad en diversos sentidos. En primer lugar, en un sentido moral. En segundo lugar, en sentido jurídico, lo cual equivale a tener la obligación de dar, hacer o no hacer alguna cosa (responsabilidad contractual), o de indemnizar a la víctima por algún daño que se ha causado (responsabilidad extracontractual). Finalmente cabe hablar de la responsabilidad “social”, que es la que la persona o una empresa tiene ante ciertas personas, la sociedad o la comunidad, de ámbito local o de ámbito más amplio. En virtud de esta responsabilidad social, la mayoría de los líderes empresariales consideran actualmente que, además de conseguir beneficios para sus accionistas, la empresa tiene también deberes para con las personas que participan y colaboran en ella, el medio ambiente y los Derechos Humanos (Mullerat, 2007).

Cobra vigencia en este punto, el precepto romano: *alterum non laedere* del Jurisconsulto Ulpiano: no dañar a otro; frase que contiene un imperativo esencialmente ético. Según la autora Lucia Vigil (1999):

La antigua máxima “No hagas a los demás lo que no quisieras que te hiciesen a ti”, es el reverso de la otra que reza: “Haz con los demás lo quisieras que hiciesen contigo”. Tratándose, en el fondo, de lo mismo, notamos la influencia kantiana en la adscripción al orden jurídico de la versión negativa que enunciamos, y la positiva vendría a revelarse en el orden moral.

...La convivencia armoniosa y pacífica de los hombres requiere, y esto bien que lo sabían los romanos, un respeto inalienable representado por la obligación de no perjudicarse unos a otros. La extensión de este mandato es, a veces, difícil de precisar con exactitud. (p. 60).

Así las cosas, la Responsabilidad Social Empresarial ha sido definida por la Comisión de las Comunidades Europeas –CCE- (2001) de la siguiente manera: ...integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores: accionistas, proveedores, clientes, trabajadores, administraciones y comunidades locales... (p. 07). Para la empresa ser responsable socialmente implica

tener la voluntad de lograr una sociedad mejor, siendo protagonista en la mejora de las condiciones económicas, sociales, ambientales que repercutan en la calidad de vida de los trabajadores, quienes deben ser su prioridad en todo momento, ya que si las condiciones de vida de los trabajadores son favorables pues ello redundará en el bien común.

El uso de la expresión responsabilidad social empresarial tiene como fuente la propuesta ética ante los retos y problemas que surgen del mundo de los negocios a un conjunto de factores, que afectan a todas las partes interesadas en la empresa, incluyendo trabajadores, comunidad, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, gerencia, propietarios, accionistas, etc. Lo anterior se refiere a la necesidad de atender el cuidado del ambiente de trabajo, el respeto y cumplimiento de la legislación laboral, que procura brindar seguridad a los trabajadores. Una empresa responsable socialmente es consciente del impacto que sus métodos y políticas tienen en la vida de los trabajadores, que esperan el reconocimiento de sus aportes para poder desarrollarse profesionalmente y personalmente como seres humanos, titulares de derechos que la empresa debe garantizar y fortalecer.

La responsabilidad social empresarial se nutre de los derechos humanos y fundamentos de contenido iusnaturalista, destacándose el peso inestimable de los principios de equidad, principio de igualdad en el reconocimiento de las diferencias o de la diversidad que son contrarios a toda forma de discriminación.

Los romanos le dieron especial reconocimiento al concepto de equidad, considerando al derecho del Pretor un derecho honorario o pretoriano más justo porque siempre se inclinó por la solución más equitativa en la resolución de cada caso concreto. Según Juan Iglesias (1958): *Aequitas* y *aequus* son términos expresivos de la adecuación del Derecho positivo a los hábitos, costumbres, sentimientos e instintos morales e intelectuales arraigados en la conciencia colectiva. (pp. 73 y 74).

La responsabilidad social de la empresa debe tener como norte el valor de la Equidad, ya que sin equidad no puede haber justicia social ni bien común. Tal y como sucedía en Roma: “El Pretor actúa el *ius* –y tal es su misión-, pero sólo cuando lo considera conforme al *bonum et aequum*. En todo caso, una orden suya lo pone – indirectamente- fuera de actuación, esto es, lo priva de vigencia.” (p. 85).

CAPÍTULO I

EL PAPEL DE LA EMPRESA EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

No puedes ser feliz cuando vives sólo para ti,

Cuando todo lo haces en tu propio interés,

En verdad sólo vives para ti cuando

vives para otro.

Séneca, Cartas a Lucilio.

El comercio internacional y el avance de la integración económica en el mundo han sido favorecidos por el fenómeno de la globalización, favoreciendo a algunas regiones o subregiones en detrimento de otras (en especial los países africanos y algunos de América Latina); desempeñando un rol decisivo las empresas transnacionales. Según Ermida (2001), para éstas, su capacidad competitiva depende de su habilidad para organizar los flujos de mercancías, factores de producción, ingeniería y recursos financieros a lo largo y ancho del planeta. Por ello, la producción y distribución del valor económico por parte de las mismas, se aleja progresivamente de su fuente trascendiendo fronteras o límites geográficos.

Algunos de los puntos a considerar en este momento del fenómeno de la globalización tiene que ver con 1° los factores que como el comercio, las inversiones, la tecnología, los sistemas de producción transfronterizos y los flujos de información

y comunicación favorecen el acercamiento entre las sociedades y los ciudadanos. Y 2° las políticas y las instituciones, la liberalización del comercio y del mercado de capitales, las normas internacionales del trabajo, la defensa del medio ambiente, el comportamiento de las empresas, los acuerdos sobre derechos de propiedad intelectual, y otras políticas aplicadas a nivel nacional e internacional que favorecen la integración de las economías y de los países. No significa únicamente un cambio en las relaciones de producción y suministro sino también un movimiento rápido y masivo de capital sin precedentes, lo que se ve facilitado y, a su vez, acelerado con las nuevas tecnologías, especialmente la informática (Iturraspe, 1998). Se trata de una nueva etapa en las relaciones económicas que se apoya en el uso de las tecnologías.

Pero no todo ha sido positivo, este replanteo de los mercados de trabajo, ha tenido efectos negativos para los trabajadores, en primer lugar, un aumento considerable en el número y proporción de personas abiertamente desempleadas y, en segundo lugar, un aumento aún más pronunciado en el número de trabajadores que se desempeñan a tiempo parcial y/o en ocupaciones intermitentes, lo que pone de relieve una mayor inestabilidad laboral y una creciente precarización del trabajo (Ermida, 2001). Estos efectos descritos, evidencian el favorecimiento de las inequidades sociales que se derivan de un mundo económico que no toma en cuenta la ética en sus políticas y planes.

Para algunos trabajadores los cambios en la condiciones de trabajo están dejando serias secuelas, el rasgo obvio y más grave es el aumento incesante de la desocupación abierta y del subempleo, a medida que las empresas migran entre países y apelan a herramientas tales como la subcontratación de personal y el trabajo a destajo. El autor Lucena (1998) denuncia el efecto de exclusión social al que tiende la globalización:

...se produce el “desempleo tecnológico”, al desplazar la dinámica globalizadora a los trabajadores que no pueden adaptarse a las exigencias de las nuevas tecnologías... La tendencia a una mayor exclusión laboral es un hecho en la revolución tecnológica y los nuevos sistemas productivos que se fortalecen con la globalización. Además la libertad del trabajador, ante la avalancha ideológica del rendimiento, se viene a menos. (p. 41)

El carácter social de la globalización es innegable, el impacto que este proceso tiene en la vida y en el trabajo de las personas, así como en sus familias y sus sociedades; incluyendo las preocupaciones y los problemas relacionados con su influencia en el empleo, las condiciones de trabajo, los ingresos y la protección social (Ermida, 2001).

Pero la globalización no solo toca al terreno del trabajo sino que abarca las cuestiones relativas a la seguridad, la cultura y la identidad, la inclusión o la exclusión social y la cohesión de las familias y las comunidades. Para Mujica (2002): “...significa simultáneamente la universalización de paradigmas que abogan por el respeto de la democracia y el Estado de Derecho, la vigencia de los Derechos Humanos para todos, la equidad de género, la preservación de un medioambiente sano y protegido para esta y las futuras generaciones...”. (p. 01).

No es posible determinar el impacto económico y social que la globalización ha tenido. Esto se debe, en parte, a la diversidad de efectos que ella tiene en los intereses y las oportunidades de los distintos sectores económicos y sociales. Muchos de los problemas que se pueden atribuir a este fenómeno, como los referentes al desempleo, la desigualdad y la pobreza existían antes de su aparición; pero es evidente que, para que la Globalización sea sostenible tanto en el plano político como en el plano económico, debe contribuir a resolverlos. La cuestión inquietante es que quizá no esté en la voluntad de algunos que en el avance del mundo económico y de los procesos de integración no se queden algunos excluidos.

Los riesgos de la globalización han sido señalados en un estudio elaborado por miembros de la Cámara de Comercio de Maracaibo (CCM, 2012), que establece que, “...Para poder explotar plenamente el potencial de crecimiento de este fenómeno y garantizar un reparto justo de sus beneficios, se debe procurar establecer un modelo

de desarrollo sostenible y sustentable mediante una reconciliación del crecimiento económico, el bienestar social y la protección del medio ambiente (p. 4).

Algunos destacan el carácter histórico del proceso de globalización en el ámbito del capitalismo, donde habrá partes del mundo favorecidas y otras que sufran múltiples daños. En opinión de Martínez y Galván, en Álvarez y León (2009):

...la globalización responde a un proceso histórico desarrollado en un contexto capitalista que implica relaciones transfronterizas y transjurisdiccionales a las cuales ha contribuido marcadamente el desarrollo de las comunicaciones y la tecnología. Dentro de este proceso, destaca la globalización económica, la imposición a escala mundial de la producción de valor y la concentración creciente de la riqueza (y del poder de decisión) en los bloques geográficos económicamente más importantes del mundo. Pudiera señalarse, en este sentido, que la globalización constituye un proceso caracterizado por la concentración que conduce a presiones de orden geográfico, climático, económico, social, e incluso político, que han dado lugar a un mundo más disgregado, es decir, a regiones y países marginados. (p. 90).

Debido a los rasgos negativos de la globalización hay sectores sociales que se han visto perjudicados en sus derechos como los trabajadores. Resulta claro que la globalización ha impactado en los sistemas nacionales e internacionales de Relaciones

Laborales en general y más directamente sobre los actores laborales. Según los prenombrados autores: "...las empresas deben tomar conciencia de los efectos de sus acciones y materializar tal conciencia en acciones responsables que trasciendan los meros objetivos económicos" (p. 91).

En el año 2001, se estableció una Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo fundamental fue el de iniciar un proceso que convirtiera la Globalización en un recurso para promover el trabajo decente, reducir la pobreza y el desempleo e impulsar el crecimiento y el desarrollo (Somavia, 2001).

En este contexto las empresas se avocan a ser eficientes y a producir más, pero los salarios tienden a ser bajos y merman los niveles de protección, circunstancias que se convierten en la ventaja competitiva de los países pobres frente a los países ricos (Ermida, 2001). Las condiciones de trabajo no necesariamente mejoran por el auge de la competitividad mundial, y en este sentido Lucena (1999:08) aclara que "no puede éticamente, una sociedad permitir que las condiciones que hagan posible la competitividad de su aparato productivo descansen en el deterioro y degradación de las condiciones de trabajo". El desarrollo y éxito económico no debe sostenerse en la explotación de los trabajadores.

Por ello, la protección de los trabajadores debe estar garantizada en el derecho nacional e internacional. Esta situación requiere un esfuerzo constante de todos los

involucrados en el mundo del trabajo para evitar la aceptación de ventajas competitivas a bajo precio en caso de que se hayan obtenido relajando las normas internacionales del trabajo o por medio de la introducción de peores condiciones de trabajo.

Por otra parte, en la actualidad existe un deseo profundamente arraigado en la sociedad de reafirmar los valores éticos fundamentales de la vida pública. Los valores son también el hilo conductor de las numerosas campañas públicas en favor de causas universales, que abarcan desde la abolición del trabajo infantil hasta la prohibición de las minas terrestres. Los cimientos de toda sociedad que fomenta la cohesión son unos valores compartidos, que constituyen un marco ético y moral para la actividad pública y privada. La interacción creciente de las personas y de los países subraya la urgente necesidad de un marco ético que sirva de referencia común.

En este sentido, sería de gran utilidad, remontarse al pasado para retomar aquellos principios o preceptos fundamentales del Derecho Romano, que deberían ser adoptados como los “Tres Mandamientos” de una moral social, o de una ética aplicada a la vida humana relacional, que establezca los parámetros del comportamiento del hombre para con el hombre y que, sencillamente, vendría a ser resumida en el mayor nivel de realización de un supremo ideal de Justicia.

Este tema de la Justicia, del Derecho que debe ser, de los valores jurídicos, ha preocupado siempre y en todo momento no sólo la conciencia vital de cada individuo, y a la opinión pública de los pueblos, sino también de un modo central a la

especulación filosófica.

Los Preceptos del Derecho son, máximas entroncadas indisolublemente en el orden moral. Por ello las críticas de todos conocidas, aquellas que minimizan el texto de Ulpiano donde tales principios se enuncian, tildándolos de “más éticos que jurídicos” (e, inclusive, hay quienes les atribuyen una formación bizantina), no pueden ser apreciadas por nadie como justas y ni tan siquiera como objetivas.

El punto es muy sencillo: los Preceptos Fundamentales del Derecho conforman una base *metajurídica*. No son normas de Derecho; constituyen una especie de medida universal sobre el obrar que prestaría a las normas jurídicas una *estructura de finalidad*.

Si la tarea de los juristas era, para los romanos un arte, se tendría que decir que todo arte debe tener principios fundamentales de orientación. Estos criterios básicos reguladores serán, como dice el profesor Chibly Abouhamad Hobaica, “...fundamento de todos los deberes jurídicos del hombre”. Se sostiene con firmeza que el insigne Ulpiano no se “equivoca”, “confunde” o “mezcla” cuando transmitió aquellos *Tria Iuris Praeceptae*. Simplemente, el excelso jurista clásico nos hace concebir la idea de que los romanos, a través de su archimentada intuición, y mucho antes que Spinoza, Suarez o Recasens, emprendieron la senda de la hoy llamada Estimativa Jurídica, sin saber siquiera en qué aguas se movían. Los romanos sustentaban tales criterios de valor para crear, desarrollar y, consiguientemente,

enjuiciar a la persona en sociedad. Vivir honestamente, no dañar a otro, y dar a cada uno lo suyo inundan a la norma objetiva romana de referencias intencionales que tienden a la realización de una finalidad reputada como valiosa.

Si se eliminara esa referencia a los criterios valorativos – ¡éticos, al fin y al cabo! - del Derecho, el *Ius* o ley humana positiva sólo contaría con la fuerza imperativa del Derecho; pero prácticamente se “asimilaría” a las reglas físicas o de la Naturaleza, que también ostentan su propia fuerza en el sentido de que “forzosamente” ocurren. Empero, se habría evaporado el entronque que el Derecho tiene en la Moral; lo que *justifica* al Derecho. Y si estos Preceptos resumen lo metapositivo, demuestran además que, de remontarse un poco, la esencia de lo jurídico que se aprehenderá será ineludiblemente su esencia moral.

En este orden de ideas, la empresa de hoy cuya existencia pende de la buena estima social, debe fortalecer su ética, y su fuente de inspiración debe estar en los preceptos o principios romanos: Vivir Honestamente, No Dañar a Otro y; Dar a Cada Uno lo que le Corresponde o lo que Merece. La empresa siempre, pero especialmente a inicios del siglo XXI, es un organismo vivo en permanente necesidad de adaptación a las exigencias de la sociedad. La interdependencia entre empresa y sociedad es ya hoy indiscutible. Este nuevo planteamiento sobre el papel que cumple la empresa en nuestra sociedad es un cambio de paradigma motivado por un elenco de factores. Esta postura apuesta claramente porque las empresas no tienen exclusivamente una labor de carácter económico sino que también son agentes sociales y deben tener una

responsabilidad para con la sociedad en que se desarrollan (De La Torre y Maruri, 2009).

CAPITULO II

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Hombre soy, por lo que nada

de lo humano me es ajeno.

Terencio

Ante los perjuicios que afectan a los trabajadores y que surgen como consecuencia de la dinámica de las economías globales, es imperioso que éstas se propongan elaborar un marco ético-social, de donde nace la responsabilidad social empresarial, concepto que plantea que las empresas deben contribuir al bienestar de la sociedad porque tienen responsabilidades que van más allá de la maximización del beneficio a corto plazo, haciéndose partícipes y responsables en la definición del tipo de sociedad a la que se aspira (De La Torre y Maruri, 2009).

El compromiso con el bien común es un elemento fundamental de la responsabilidad social empresarial, mediante el cual la empresa pueda demostrar que es sensible ante los problemas del mundo en el que está inserta. Sostiene Tálamo (2001) que La RSE da la oportunidad a las empresas para demostrar que este no tiene que ser el caso. Unas buenas políticas de RSE, basadas en asociaciones con los países y las comunidades huéspedes..., pueden demostrar un compromiso local (p. 92).

Para Morrós y Vidal (2005), la Responsabilidad Social es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden *voluntariamente* contribuir al logro de una sociedad mejor. Esto significa que la empresa socialmente responsable cumple con sus obligaciones jurídicas pero lo hace porque desea contribuir en la transformación de la sociedad interviniendo en ámbitos inexplorados tradicionalmente. En opinión de Gilli (2011),

...el tema de la Responsabilidad Social Empresarial no es nuevo, lo que es nuevo es la exigencia de que las empresas se hagan cargo de los problemas sociales. No cabe duda de que el fenómeno de la globalización ha colocado a las grandes empresas por encima del poder económico de muchas naciones y que, como contrapartida, parece lógico que se les asignen responsabilidades y que se intente regular su accionar (p. 65).

En los últimos tiempos la problemática de la Responsabilidad Social de la Empresa ha ido ganando un lugar cada vez más destacado en la agenda de las sociedades modernas y de las propias organizaciones. Podemos encontrar algunas explicaciones para esta dinámica, como las presiones externas (causadas por la legislación, por grupos de la sociedad civil o por normas internacionales), la necesidad de agregar valor a los productos y servicios, las estrategias y oportunidades de negocios a largo plazo así como la valorización de la imagen institucional, entre

otras. Para Cejas y Camejo (2009),

... la responsabilidad social empresarial es una tendencia de acción social, que a escala mundial estimula la participación solidaria de la empresa privada en el desarrollo sustentable y humano de las comunidades donde presta sus servicios y desarrolla sus actividades. La idea principal de la responsabilidad social organizacional es convertirse en un factor estratégico de desarrollo y de competitividad en función de la rentabilidad que se produzca en base a beneficios para la sociedad y para la comunidad donde están inmersas las organizaciones... De manera que el éxito económico empresarial ya no depende exclusivamente de un componente estratégico de negocios, sino de estrategias que conformen y garanticen beneficios de índole social... En este sentido, la gestión de la gerencia es necesaria y protagónica (p. 21).

Paulatinamente, la confianza y la credibilidad se han convertido en valores empresariales, afianzándose la idea de que para generar beneficio las empresas, además de tomar decisiones adecuadas, deben comportarse de forma ética (García, 2009). La empresa es uno de los actores principales de la sociedad actual, cuyos cimientos se tambalean como consecuencia de numerosos factores, entre los que destaca las desigualdades que generan pobreza y exclusión. Para Mullerat (2007),

...la existencia y la continuidad de la empresa se basan en un pacto implícito entre la empresa y la comunidad. La empresa recibe la autorización de la comunidad para fabricar y proveer los bienes y servicios que ésta necesita. La libertad de actuar para la empresa depende, por tanto, de que garantice el equilibrio necesario entre los beneficios económicos que obtiene la empresa y los beneficios sociales que la comunidad necesita (p. 34).

En opinión de Navarro (2008),

Es esa sociedad civil la que desde hace unos años está exigiendo a la empresa algo más que un simple producto o servicio de buena calidad y a un precio competitivo. Hemos visto que esa responsabilidad es exigible porque la empresa es libre a la hora de tomar sus decisiones en campos que pueden afectar (para bien o para mal) a los Derechos Humanos, a los derechos sociolaborales y a los medio ambientales. Si la empresa actúa con libertad y voluntariedad, es evidente que debe responder de sus actos... Cuando una organización, del tipo que sea, cumple con esas expectativas sociales; se dice que está legitimada socialmente; que es una empresa justa y socialmente responsable (p. 57)

Dentro de las responsabilidades de quienes se desempeñan en los niveles de conducción, aparece la determinación de los valores que guiarán las decisiones dentro de la empresa y, a su vez, la exigencia de que el dirigente muestre que su conducta en la práctica se ajusta a esa escala de valores. La ética empresarial permite disponer de una escala de valores para la toma de decisiones, lo cual supone que las mismas no pueden ser arbitrarias (Gilli, 2011).

La gran cantidad de cambios que se vienen produciendo, han derivado en una apertura de las empresas a su entorno, con un cambio profundo del paradigma empresarial en el cual, tienen mayores capacidades para influir e impactar, en los contextos donde actúan, tanto a nivel social como político; correspondiéndole en consecuencia un rol más comprometido en la promoción de los Derechos Humanos y especialmente, los derechos laborales (Fernández, 2005).

No hay que perder de vista el alcance que tuvo la adopción en 1945 de la Carta de las Naciones Unidas, que contenía una concepción universal de los derechos humanos, que no requieren ser reconocidos por Estado, Empresa, Corporaciones, etc., ya que se basan en el iusnaturalismo. La Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha adoptado entonces un papel relevante en cuanto al aumento de la responsabilidad de los actores no gubernamentales en la protección y promoción de los Derechos Humanos. Para Gilli (2011):

En el sentido expuesto aparecen iniciativas como el llamado del Secretario General de las Naciones Unidas, en el foro de Davos de 1999, donde exhorta a unir el poder de los mercados con los valores universales como forma de extender los beneficios de la globalización. Allí tendrá su origen el llamado **Pacto Global**, que promueve el compromiso público de las empresas en torno a principios sobre derechos humanos, laborales y medioambientales (pp. 65-66).

Además de la vigencia en el año 2000 del Pacto Global que involucra a las empresas como corresponsables en la protección de los derechos humanos, se encuentra el Libro Verde de la Unión Europea (2002), que promueve la Responsabilidad Social Empresarial en sus dos dimensiones: externa e interna. Dicho texto destaca que la significación de ser socialmente responsable va mucho más allá de cumplir obligaciones jurídicas, tal como se ha insistido, la conducta ética empresarial implica compromiso con la transformación de la sociedad en aras del bien común.

En opinión de Gilli (2011),

A lo anterior se suma el decreimiento creciente respecto de la capacidad del Estado para resolver los problemas sociales. Esta situación resulta especialmente intensa en ciertas regiones, por ejemplo, en Latinoamérica, donde los fondos públicos se invierten según el

cronograma electoral, en lugar de promover el desarrollo humano, y la pobreza pasa a ser un recurso de la política (p. 66).

Bajo esas líneas trazadas en virtud del fortalecimiento de los Derechos Humanos en el mundo, las empresas habrían comenzado a aumentar la autoimposición de códigos de conducta con el fin de proteger los derechos de los consumidores y trabajadores; respondiendo entre otros factores, a la presión realizada tanto por ellos mismos, así como por los gobiernos y miembros de la sociedad que las circunda (Mujica, 2002). El hecho de que se inicien voluntariamente proyectos en materia de responsabilidad social, representa el camino idóneo para que las empresas se adhieran a una nueva cultura empresarial más ética, donde se comprenda que donde existan personas que pasen injustas penurias, nadie puede estar bien.

La empresa comprometida socialmente se enrumba en metas que tiendan al desarrollo sustentable y armonioso de la nación, en el respeto del medio ambiente y en la consideración de los trabajadores como personas iguales y dignas. La misión de las organizaciones socialmente responsables es influenciar el proceso de desarrollo y promover buenas prácticas de negocios que las beneficien no sólo a ellas mismas y sus empleados, sino también a la comunidad, la economía y el medioambiente (González, 2001).

Afirman Machado de A., Berti y Caraballo (2002) que existen antecedentes de empresarios venezolanos que hicieron importantes contribuciones sociales pero como

practica espontanea. Además, explican que a partir de los años 40, realidades como la explotación petrolera y la concepción política del Estado benefactor, comienza a mirarse a la responsabilidad social empresarial como una conducta ineludible que toda empresa debe asumir (p. 18).

Ahora bien, es importante resaltar la existencia de una Dimensión Laboral de la Responsabilidad Social Empresarial que engloba las actuaciones de la empresa frente a los trabajadores en aspectos tales como la gestión de recursos humanos y la salud y seguridad en el lugar del trabajo, asegurando unas condiciones laborales adecuadas. Existen opiniones que intentan negar o relativizar la conexión entre lo laboral y la Responsabilidad Social Empresarial al asumir que la existencia de una legislación laboral protectora excluye que la empresa debe preocuparse por sus empleados como grupo de interés. Pero es igualmente cierto que los componentes de voluntariedad y unilateralidad en la adopción de estas medidas deben ser entendidos en sus debidos términos puesto que la Responsabilidad Social Empresarial supone transparencia en el funcionamiento de las organizaciones productivas, lo que exige establecer relaciones de colaboración y negociación con sus plantillas. No es posible entender la Responsabilidad Social Empresarial sin integrar a ella a los representantes de los trabajadores, como representantes de un grupo de interés, desde luego, pero también como cogestores y partícipes en el diseño e implementación de los compromisos de la empresa con la sociedad (Rodríguez-Piñero, 2009).

En opinión de Cejas y Camejo (2009), “la consideración de ser socialmente

responsable desde la empresas va más allá de una respuesta social simple, ..., de allí la importancia de incluir dentro de las estrategias de la Responsabilidad Social, el bienestar de sus empleados” (p. 74).

Partiendo de la existencia de una dimensión laboral de la Responsabilidad Social Empresarial, es consecuencia necesaria aceptar la conexión entre los comportamientos socialmente responsables y el *Derecho del Trabajo*.

Ambos tienen objetivos coincidentes: que las empresas tengan en cuenta en su funcionamiento cotidiano el bienestar de sus trabajadores, compartiendo en gran medida la identificación de aquello que debe ser considerado “bueno” para éstos, en términos de calidad y seguridad en el empleo, condiciones de trabajo seguras y, en general, un tratamiento digno del trabajo humano. Para Rodríguez-Piñero (2009), la existencia de esta relación entre Derecho del Trabajo y Responsabilidad Social Empresarial no supone en ningún momento confusión entre ambos pues existen diferencias en dos aspectos fundamentales:

Por un lado, en el plano instrumental, ambos difieren en los medios para lograr sus fines: cumplimiento de unas reglas externas, impuestas o pactadas, en el caso del Derecho del Trabajo; compromiso unilateral en el caso de la RSE. Por otro lado, difieren en la justificación o motivo de las actuaciones destinadas a conseguirlos: voluntad unilateral de la empresa como consecuencia de una visión ética de la misma en el caso de la

Responsabilidad Social Empresarial y cumplimiento de las obligaciones que corresponden al Estado Social, en el caso de la legislación laboral. (p. 66)

Como consecuencia de la importancia que ha ido adquiriendo la Responsabilidad Social Empresarial y tal como se señaló supra, con los años se han creado normas y establecido políticas, dirigidas al logro de una mayor compatibilidad entre las empresas, su comunidad y sus consumidores, lo que conllevó al nacimiento de las denominadas Normas de Responsabilidad Social Empresarial cuya finalidad consiste en frenar de cierto modo el deterioro que han sufrido las relaciones empresas-comunidad, empresas-medioambiente y empresas-capital humano, última relación sobre la cual se va a reflexionar específicamente.

Es menester insistir en que las normas de responsabilidad social de la empresa se caracterizan por ser de cumplimiento voluntario. Si bien es cierto que la falta de capacidad sancionadora de las mismas, obstaculiza en la práctica su efectividad, es preciso aclarar que ellas cumplen una función que va mucho más allá de aplicar sanciones, lo que buscan en realidad es crear conciencia, que la práctica de una conducta responsable no sea producto de la existencia de un ente sancionador que va a actuar en caso de trasgresiones, sino por el contrario, que la adopción de formas de comportamiento a través de las cuales, las empresas muestren ante los consumidores, Estados y público en general, una imagen moralmente limpia y aceptable, se lleve a cabo de forma voluntaria. Según Mullerat (2007):

Uno de los principales debates en esta materia es el de si las Normas sobre Responsabilidad Social deben ser simplemente éticas o jurídicas; si deben ser voluntarias o imperativas; si deben ser no jurídicamente exigibles o exigibles. En general, y hasta ahora, las iniciativas sociales son de adopción voluntaria y, por tanto, no impuestas ni reguladas, pero muchas veces la sociedad civil y algunas iniciativas internacionales,..., reclaman una intervención regulada. La consecuencia práctica de ello es que si las reglas de responsabilidad social son obligatorias y jurídicamente exigibles, su violación por las empresas puede comportar la posibilidad de que las víctimas reclamen ante los tribunales de justicia, que pueden condenar a las infractoras a indemnizar los daños y perjuicios causados. El tema es, pues, de gran importancia teórica y práctica. Básicamente, el mundo de la empresa, incluidas las asociaciones y federaciones de empresas, se inclina en su mayoría porque esta materia continúe siendo de adopción voluntaria y no se vea regulada ni impuesta. La sociedad civil –y en particular las ONG-, en cambio, prefieren que al menos algunas de las normas en materia de responsabilidad social sean imperativas y jurídicamente exigibles (p. 218).

Existe claridad en torno a que un núcleo de estándares mínimos para el desempeño social empresarial representa el primer paso para el completo desarrollo

de la responsabilidad social en una organización. Estos estándares mínimos han sido desarrollados por iniciativas de distintas organizaciones que se encargan de certificar empresas y/o fábricas en lo referente a su conducta hacia los trabajadores, el respeto hacia sus derechos, además de las condiciones de higiene y seguridad que les deben brindar los distintos lugares de trabajo a éstos. Los mínimos deben ser específicos, documentados y medibles, al igual que alcanzables y significativos en términos de su impacto en las comunidades, el empleo y los trabajadores (Mullerat, 2007).

A su vez, estos estándares deben ser entendidos como herramientas de valoración para las organizaciones sobre su nivel de compromiso con la sociedad propiamente dicha. En este sentido, para corroborar el grado de cumplimiento de estas premisas de responsabilidad social de las empresas se han desarrollado, entre otros y a manera de ejemplo, dos sistemas de indicadores: el SA 8000 y los Indicadores Ethos. El sistema de certificación socio-laboral conocido como *SA 8000* (Social Accountability 8000 y traducido al español como Responsabilidad Social 8000), parte de técnicas de auditoría similares a las vigentes en los sistemas de gestión desarrollados por ISO (International Standard Organization).

Otra norma digna de mencionarse es la de Responsabilidad Social 8000, la cual, constituye una certificación social voluntaria que surge desde el sector empresarial cuyos estándares son aplicables para las empresas de todos los sectores industriales de los distintos países. Se trata de una norma internacional auditable, y certificable por tercera parte, que requiere que las empresas establezcan sistemas para

asegurar el cumplimiento de una serie de requisitos que abarcan aspectos laborales basados la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer, la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU y principalmente, en determinados Convenios de la OIT, que recogen las normas laborales mínimas establecidas por la comunidad internacional para garantizar la dignidad de los trabajadores como personas. (Bollaín, 2001).

Por su parte, el Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social, en Brasil, es una asociación de compañías de cualquier tamaño o sector que se interesa en el desarrollo de sus actividades de una manera socialmente responsable, en un proceso permanente de evaluación y superación. Los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial, en opinión de De la Torre y Mauri (2009), son una herramienta para apoyar la gestión de las actividades de responsabilidad social en las empresas. Se espera que el uso de estos indicadores contribuya a la expansión de la generación de conocimientos e información sobre el tema. Ahora bien, para Betrastén y Pujol (2012),

La proliferación de los mal llamados códigos éticos, concebidos como piezas de marketing y los escándalos en los que se han visto implicadas diferentes empresas, han sido en buena parte los responsables de que los códigos éticos hayan producido el efecto contrario al deseado: desconfianza... Esta situación genera la convicción para algunos, de que

es mejor prescindir de los códigos éticos en beneficio de la legislación, dejando que sea ésta la que determine y fiscalice cual debe ser la conducta de la organización. Sin embargo esta no es la solución ya que los verdaderos códigos éticos deben ser entendidos no como sustitutos de la legislación sino como un complemento voluntariamente adoptado, destinado sobre todo a facilitar una visión más clara y amplia de lo que es la organización y de su horizonte. Los códigos de conducta deben ser claros y precisos y ser difundidos y divulgados entre todos los miembros de la organización, a través de los canales de difusión interna y de las acciones formativas pertinentes, así como a las entidades y colectivos con los que se relaciona en el exterior. Constituyen elementos de valor pedagógico, pero a su vez son también documentos clave para el estímulo y control de comportamientos. Los códigos pueden ser redactados en términos de principios básicos genéricos, cada uno de los cuales debería complementarse con el de buenas prácticas, donde se especifiquen y concreten las actuaciones recomendables ante posibles situaciones de la actividad laboral, así como aquellas otras que hay que evitar (p. 04).

Habida cuenta de todo lo señalado, se deduce la pretensión de esta investigación de establecer la vigencia e importancia de la Responsabilidad Social como componente ético que coadyuve en la protección de los trabajadores, cuyos derechos si bien se encuentran establecidos en los distintos órdenes normativos

nacionales, en ocasiones no son capaces de ofrecer unas condiciones de trabajo que garanticen su dignidad humana.

CAPÍTULO III

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL UN COMPROMISO ÉTICO

Todo cuanto me complace ver que hacen las personas compasivas, lo hará el sabio de buen grado y con el corazón elevado: enjugará las lágrimas ajenas, pero sin verter las suyas; ofrecerá su mano al náufrago, asilo al desterrado, limosna al pobre...Pero no aquella limosna humillante, que con asco y desdén, lanzan al desgraciado quienes quieren parecer compasivos manteniéndose al tiempo alejados de aquel a quien socorren; sino que lo ofrecerá como un hombre entrega a su semejante la parte del bien común.

Séneca, De la Clemencia

Hay que reconocer que se ha avanzado desde el punto de vista normativo en la consagración de mejores condiciones de trabajo y beneficios económicos para los trabajadores, que implican para las empresas mayores obligaciones y cargas. En el contexto de la economía globalizada, las empresas reclaman desregulación de las normas de Derecho del Trabajo, porque “consideran que la protección del trabajo se ha transformado en un alto costo que no les permite competir con los demás” (Raso, 1999:05). Esto es lo que acontece: algunos países abaratan costos laborales y los demás imitan, generando como consecuencia la pérdida de protecciones fundamentales para el trabajador. Para las grandes empresas, la regla principal es la competencia más absoluta. El trabajo se vuelve una mercancía y aparece la tendencia

a eliminar los costos laborales, siendo los trabajadores los perjudicados, sometiéndolos a la angustia de engrosar las estadísticas de desempleados o de tener que aceptar condiciones de trabajo inestables y desventajosas.

En opinión de Alvarez y León (2009),

Sin desdeñar las bondades que pueda ofrecer el proceso de globalización de las economías y sociedades, existen también innegables debilidades que han contribuido a mayores brechas entre países ricos y pobres. En este sentido,..., un gran número de empresas, en su afán de incrementar insaciablemente sus niveles de ganancia, implantan prácticas y normas abusivas en detrimento tanto de sus trabajadores en diferentes contextos laborales, como de sus comunidades y del medio ambiente. Por esta razón, se hace imperante e ineludible día a día exigir a los entes empresariales comportamientos socialmente responsables, tema que está llamando el interés y preocupación de importantes organismos internacionales (p. 87).

Las consecuencias de la globalización en algunos casos han sido traumáticas para los trabajadores quienes han vivido la experiencia de reestructuraciones en las empresas, reducciones de personal, nuevas exigencias, competencia desleal por mantener el puesto de trabajo, sindicatos entreguistas; es decir, las nuevas reglas del

mercado plantean un mundo hostil en el que difícilmente pueden los trabajadores sobrevivir. El desequilibrio entre la economía y la sociedad está trastornando la justicia social. En la mayoría de las sociedades, existe una división cada vez mayor entre la economía global formal y la economía local informal, que no deja de crecer. La mayor parte de la población mundial, que vive y trabaja en la economía informal, sigue sin poder participar directamente en los mercados y en la globalización sobre una base justa igualitaria (Alvarez y León, 2009).

En el contexto de la globalización, cada vez hay más países que se alejan de la posibilidad de superar la pobreza, mientras que hay otros que se posicionan los dueños del poder y la economía mundial. La economía globalizada se introduce en todos los ámbitos y cuestiona las estructuras e instituciones vigentes.

La Comisión para la Dimensión Social de la Globalización de la OIT, publicó en el 2004, el informe titulado: “Por una Globalización Justa: Crear oportunidades para todos”, donde se se observan desequilibrios persistentes y profundamente arraigados, que resultan inaceptables desde el punto de vista ético e indefendibles desde el punto de vista político. Para una gran mayoría de mujeres y hombres, la globalización no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un trabajo decente y un futuro mejor para sus hijos. Lo cierto es, que se aspira a que el proceso de Globalización “...respete la dignidad humana y que considere a todos los seres humanos iguales... una globalización con una dimensión social, que preserve los valores humanos y mejore el bienestar de la gente en términos de

libertad, prosperidad y seguridad. (OIT, 2004: 05).

Los aspectos fundamentales de esta dimensión social incluyen: un proceso de globalización basado en valores universalmente compartidos, el cumplimiento de los deberes y obligaciones contraídos en virtud del Derecho Internacional, así como un desarrollo económico basado en el respeto de los Derechos Humanos, un compromiso internacional que asegure para todo el mundo los recursos básicos y las demás condiciones que garantizan la dignidad humana que se engloban en la Declaración Universal de Derechos Humanos, una vía de desarrollo sostenible que ofrezca oportunidades para todos, proporcione empleo y medios de vida sostenibles, promueva la igualdad de género y reduzca las diferencias entre los países y entre la gente. Todo esto se traduce en la imperiosa necesidad de un marco ético más sólido (OIT, 2004).

Para Navarro (2008),

Las empresas y las organizaciones sí tienen y aplican una determinada ética. La RSC se funda en la afirmación de que las empresas en la medida en que actúan libre y voluntariamente y están integradas por la suma de diferentes personas que viven en una sociedad con una determinada *conciencia* también tienen ética; y también pueden construir un *carácter* mediante la adopción de hábitos (buenos o malos). Las empresas y organizaciones deben ser capaces de “responder”...

Cada época tiene una *conciencia social* o lo que es lo mismo, valora unos derechos que es preciso respetar... El fin de las organizaciones es un fin social; esto es, proporcionar a la sociedad unos bienes o servicios que demanda (necesidades) a través de determinadas actividades, fundado todo ello en la promoción, o al menos, el respeto a los Derechos Humanos. Vemos que el fin de las empresas no es simplemente obtener beneficios. La empresa queda legitimada socialmente sólo si se cumplen esas premisas: proporcionar los bienes demandados, desarrollar el capital social de la empresa, obtener un lucro y respetar o promover los DDHH. Lo contrario deslegitima a la empresa o lo que es lo mismo: la “desmoraliza”. La ética de las organizaciones se ocupa de analizar la extensión de su responsabilidad social (p. 44).

CAPÍTULO IV

FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Es justo, por Derecho Natural,

que nadie se haga más rico

con daño e injuria de otro.

Paulo

La palabra “Ética” viene del griego *ethos* que se refiere al carácter o modo de ser, al comportamiento, al desempeño habitual o estable de las personas, de manera que en la vida en sociedad, esos desempeños tienen necesariamente relación o afectan la vida y las aspiraciones de otros (Rojas, 2011). El Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2012), define la ética como aquella “parte de la Filosofía que trata de la moral y las obligaciones del hombre”. La ética es por tanto, el estudio filosófico de la moral. Por su parte, la ética empresarial se define como “una forma de ética aplicada, y comprende el análisis no sólo de normas y valores morales, sino que también trata de aplicar las conclusiones de ese análisis a la serie de instituciones, transacciones, actividades y procedimientos que llaman negocios” (Rodríguez; en Rojas, 2011: 23).

En opinión de Navarro (2008),

Los valores morales deben partir de la misma actividad empresarial (fines) y explicitar las expectativas comunes de los afectados por la intervención empresarial (stakeholders). Ahora bien, deliberar con la empresa o negociar en igualdad de condiciones y bajo un reparto igual de poder es una aspiración “contrafáctica”, o sea; es difícil que se cumpla al 100% en la realidad; lo que no le resta al diálogo un ápice de importancia. La ética de la empresa es una brújula que orienta a la empresa hacia lo que debería ser. El problema básico es la armonización posible entre las exigencias éticas y los objetivos empresariales, pues es evidente que una empresa no es una ONG y debe generar beneficios no sólo sociales sino económicos (p. 45)

Por todo esto, es menester que las empresas fundamenten su Responsabilidad Social en principios que conformen un marco de actuación ético – responsable y adecuado a las exigencias de la sociedad.

Entre los Principios Básicos que rigen la Responsabilidad Social, el autor Servitje (2000), enuncia los siguientes: el Respeto a la Dignidad de la Persona Humana, la Justicia, la Solidaridad, la Subsidiaridad y el Trabajo como Actividad Connatural del Hombre.

El **Respeto a la Dignidad de la Persona Humana**. Del latín *dignitas-atis*. El hombre es digno –*dignus*- de aprobación; de compasión; de crédito; de obtener; merecedor de que se le conceda lo que le corresponde. Tiene derechos irrenunciables e inalienables que la sociedad y el Estado deben reconocer y promover (ob.cit.). De esta realidad no escapa el mundo del trabajo, el trabajador como ser humano tiene dignidad y la empresa debe respetarla en todo momento.

La **Justicia**, del latín *iustitia*, es un valor social de primer orden, que implica que en el ánimo del hombre debe existir la voluntad inquebrantable de dar a cada cual lo que le corresponde según sus méritos o fracasos, en esa forma debe ser tratado. Este concepto de justicia distributiva no es una noción imposible de alcanzar sino que habla de la justicia terrenal. Las empresas deben orientarse o guiarse por esa fórmula de dar a cada quien su derecho.

Este concepto de justicia encuentra fundamento en la idea de Justicia brillantemente trazada por el Jurisconsulto Ulpiano: *Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi*.

Respecto a la definición romana de justicia que se mantiene en el presente, sostiene la autora Lucia Vigil (1999) para hacer justicia debe haber “la voluntad”:

Efectivamente, ese tan sostenido deber de DAR A CADA UNO LO SUYO ó de DAR A CADA UNO LO QUE LE CORRESPONDE, es,

para Ulpiano, el contenido esencial de la cualidad del hombre justo, entendiéndolo, según su definición, que la Justicia debe ser una voluntad continuada, firme y perseverante.

De allí que la responsabilidad social empresarial no debe entenderse como una obligación sino más bien como una voluntad de reconocer al otro, sus intereses, aspiraciones y derechos.

Y es que la consecución de la Justicia conlleva a la concreción del bien común, tal y como lo señala el romanista Juan Iglesias (1958): “la justicia se cimenta sobre la realidad viva del suceso humano,... es esa Justicia terrena, *in uso cotidiano*, que, estableciendo una cierta igualdad entre los hombres, propende a la consecución del Bien Común.” (p. 75).

El Principio de la **Solidaridad**: Amor, solidaridad. Auténticos vínculos humanos, familiares, sociales: pero no jurídicos. Y sin embargo, qué emparentados con valores que el Derecho persigue: el bien común, el respeto a nuestros congéneres, la equidad, la justicia social... sin necesidad de aducir aquí los argumentos clásicos sobre la ayuda mutua que exige la mera subsistencia, es evidente que, aun si se pudiera sobrevivir sin la sociedad, es un instrumento de perfección, que evita además muchas degeneraciones. “*Vita socialis –decía Santo Tomás- necessaria est ad exercitium perfectionis solitudo autem competit iam perfectis*”.

Este principio plantea el valor que tiene el trabajo conjunto de la empresa y sociedad en la consecución de un mundo mejor, en el que se privilegien la paz social y bien común.

La Subsidiaridad, propone que eso que la persona puede resolver por sí misma no debe elevarse a una instancia superior, a menos que esté involucrado el bien común. Lo que significa que debe atenderse la situación problemática sin esperar que otros (Estado u otras organizaciones) acudan a su resolución cuando ni siquiera se ha intentado solventarlo.

El principio según el cual el trabajo le es necesario al hombre, para el desenvolvimiento de su personalidad y realización como ser humano. El trabajador debe ser visto como ser y no como instrumento de trabajo, con una dignidad que la empresa debe respetar y defender en todo momento.

En especial, la Responsabilidad Social Empresarial comprende aspectos que superan el plano legal o económico y que atienden a consideraciones que tienen que ver con la conducta o comportamiento de la empresa como institución.

Para los romanos hay un principio que debe orientar todo el orden social existente que es el *alterum non laedere*, el cual tiene absoluta vigencia en el tema de la responsabilidad social empresarial.

El imperativo esencialmente ético contenido en la frase no dañar a otro, es, por doquiera que se le mire, de unos alcances amplísimos. La antigua máxima “No hagas a los demás lo que no quisieras que hiciesen contigo”. Tratándose, en el fondo, de lo mismo, se nota la influencia kantiana en la adscripción al orden jurídico de la versión negativa que enunciamos, y la positiva vendría a revelarse en el orden moral.

Ejemplificando lo anterior, resultan muy atinadas las palabras de Corts Grau: “La autoridad no podrá sancionarme por el mero hecho de que yo odie a un conciudadano, en cambio, me condenará si por imprudencia o negligencia lesiono a un transeúnte con quien no tengo resentimiento alguno.” (p. 237).

La convivencia armoniosa y pacífica de los hombres requiere, y esto bien que lo sabían los romanos, un respeto inalienable representado por la obligación de no perjudicarse unos a otros. La extensión de este mandato es, a veces, difícil de precisar con exactitud.

Así, encontramos en principio que el daño queda “limitado” y no puede ser alegado cuando el supuesto autor de éste actúa ejerciendo un derecho propio (*Qui iure suo utitur, neminem laedit*). En este sentido dice Paulo “No hace daño a nadie sino el que hizo lo que no tiene derecho a hacer (*Nemo damnum facit, nisi qui id fecit, quo lacere ius non habet*). De la misma forma se expresa Gayo “No se considera que obra con dolo nadie que usa de su derecho” (*Nullus videtur dolo facere, qui suo iure utitur*).

Por otro lado y por influencia de la *aequitas*, se descubre reflejada en cantidad de normas la tendencia a moderar los anteriores asertos. De acuerdo a esto, apunta Camus que “el sentido que debe dársele al precepto no dañar a otro consiste, indudablemente, que quien ejercita sus derechos en perjuicio de otro no puede ser protegido por el ordenamiento jurídico. (p. 19).

Para corroborar dicha disposición, se citan algunos ejemplos emanados del genio jurisprudencial romano:

Iure nature aequum est, neminem cum alteris detrimento et iniuria fieri locupletiozem (Paulo).

(Es justo, por Derecho Natural, que nadie se haga más rico con daño e injuria de otro).

Prodesse sibi unusquisque, dum alii non nocet, non prohibetur (Ulpiano).

(No se prohíbe que cada cual se aproveche, mientras no perjudique a otro).

Bono et aequo non convenit, aut lucrari aliquem cum damno alterius, aut damnum sentiré per alteris lucrum (Pomponio).

No conviene a la equidad que alguien se lucre en perjuicio de otro, o que por lucro ajeno experimente daño).

Nema debet lucrari ex alieno damno (Gayo).

(Nadie debe lucrarse del daño ajeno).

Está visto, entonces, que no basta con hallarse ejerciendo un derecho válido, para eludir el hecho concomitante de lesionar mediante ello intereses de terceros. Tan es así, que del desarrollo de esta amplísima interpretación del precepto no dañar a otro, fue surgiendo en la doctrina civilista la teoría del abuso del derecho. Básicamente, esta tesis plantea la negación del uso o ejercicio de un determinado derecho subjetivo cuando el titular de éste no persigue obtener una ventaja o bien legítimo, sino sólo causar un daño.

De manera que se insiste, la responsabilidad social empresarial como concepto debe entrar a formar parte de la cultura real y de la ética de la empresa y en consecuencia convertirse en un deber gerencial que supere el mero campo de las relaciones públicas.

Un número cada vez mayor de empresas está haciendo de la responsabilidad social una parte inherente de su actividad empresarial. Las iniciativas varían desde la adopción de códigos de conducta hasta la creación de asociaciones en el marco de iniciativas sociales de ámbito comunitario. Son impulsadas por las propias preocupaciones éticas de las empresas, así como por la presión de las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), los sindicatos y los consumidores con conciencia social. Muchas compañías desarrollan sus propios enfoques de la responsabilidad social empresarial, que varían en función del tipo de empresa y del entorno

económico y social.

En opinión de Sullivan y Shkolnikov (2007),

La buena ciudadanía corporativa tiene que ver también con el papel de la comunidad de negocios en la protección de los Derechos Humanos. La relación entre compañías responsables y Derechos Humanos se ha vuelto más evidente en años recientes. En la medida en que la globalización avanza y las compañías multinacionales incrementan su actividad en los mercados emergentes alrededor del mundo, los Derechos Humanos se convierten en parte de la responsabilidad de las compañías en sus operaciones. Tener en cuenta asuntos de Derechos Humanos, sin poner en peligro los prospectos de crecimiento económico, se ha convertido en uno de los principales retos para la comunidad de negocios (p. 52)

El Pacto Mundial como instrumento de libre adscripción por parte de las empresas, organizaciones laborales y civiles, no constituye un instrumento regulador que plantea normas legales de conducta ni tampoco un instrumento dirigido a la certificación de aquellas empresas que cumplan determinados requisitos. La entidad que se adhiere al Pacto asume voluntariamente el compromiso de ir implementando los Principios del mismo en sus actividades diarias para luego rendir cuenta a la

sociedad de los progresos realizados mediante la elaboración de los informes correspondientes (Navarro, 2008).

En este entorno, puede parecer evidente el respeto de unos estándares mínimos de derechos sociolaborales; pero hay que tener en cuenta que la internacionalización de las empresas ha supuesto, entre otras cosas, la deslocalización de puestos de trabajo; esto es, la contratación de mano de obra en países (mercados) en los que existen estándares laborales mucho más permisivos o directamente atentatorios a las principales normas internacionales. La base de referencia para medir los mínimos de Responsabilidad Social en cuestiones laborales son los ocho Convenios considerados como Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, que en la actualidad cuenta con 178 países miembros. Estos Convenios no han sido firmados por todos los países, y aún habiéndolo sido son infringidos muchas veces (Mullerat, 2007).

Los dos puntos de referencia principales para la Organización Internacional del Trabajo en materia de Responsabilidad Social Empresarial son: la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo -1998- y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social -2006- (instrumento global adoptado con el acuerdo de trabajadores, empleadores y gobiernos, enraizado en el diálogo social; el cual busca contribuir a la

promoción y seguridad del empleo, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, desarrollar las habilidades y capacitación, entre otros objetivos).

Para Sullivan y Shkolnikov (2007),

Los estándares generales de trabajo y el trabajo infantil han emergido como asuntos de gran preocupación en el debate de la ciudadanía corporativa. Mantener los estándares de trabajo de países que luchan por mejorar esos niveles debe ser parte esencial de las estrategias de la organización. Esto incluye crear un ambiente de negocios seguro, pagar salarios competitivos, establecer horas de trabajo normales, proveer beneficios de salud, asegurar la libertad de asociación, tratar a los empleados justamente y prohibir los trabajos forzados. Otro aspecto importante es el compromiso de eliminar el trabajo infantil y, en cambio, ayudar a los niños en países en desarrollo a recibir educación y convertirse en los futuros líderes económicos y políticos de sus países (p. 52).

En este orden de ideas, se han construido una serie de figuras que se dedican a la promoción del respeto de los derechos laborales, que representan patrones de comportamiento en responsabilidad social. Según Méndez (2000), diversas iniciativas privadas, voluntarias, de empresa y, excepcionalmente, sindicales, tendentes a

promover o estimular determinadas conductas compatibles con el respeto de los derechos laborales han ido ocupando un espacio que estaba vacío.

Por su parte sostiene Navarro (2008),

Un Código Ético es un documento que establece, sin tener obligación legal para ello (de ahí su carácter eminentemente voluntario), las reglas y principios que definen el sentido de una institución, un gremio o un sector, mediante orientaciones, pautas y punto de referencia para su buen funcionamiento. Suelen denominarse de maneras muy diversas, tales como “Códigos de Conducta”, “Códigos de buenas prácticas”; “Códigos de Buen Gobierno”, etc. (p. 94)

La mayoría de las iniciativas en materia de Responsabilidad Social Empresarial, comprendidos los Códigos de Conducta, remiten a los principios que dimanen de las normas internacionales del trabajo que ha elaborado la OIT.

Ahora bien, uno de los aspectos más polémicos de la Responsabilidad Social Empresarial es el de determinar la naturaleza de la misma, puesto que no resulta exigible como consecuencia de su carácter voluntario; lo que no es incompatible con requerir a las empresas un cumplimiento estricto de las normas. La característica de la voluntariedad debe ser tomada en cuenta para separar las actuaciones empresariales que pueden verdaderamente calificarse como Responsabilidad Social Empresarial de aquellas otras que son un simple cumplimiento de las normas. La relación de la

Responsabilidad Social Empresarial con el Derecho, no obstante, debe contemplarse desde la perspectiva de que las normas jurídicas positivas vigentes son las exigibles por terceros; mientras que la elevación de los estándares mínimos normativos, es una decisión libre y voluntaria de las empresas y una expresión extrema de su libertad (De La Torre y Maruri, 2009).

Un cambio de modelo y de paradigmas está en gestación y allí justamente se encuentra la *disyuntiva entre lo voluntario y lo obligatorio*. No es sólo que el mercado como sujeto abstracto requiera de tales acciones sociales, sino que éstas son reivindicadas por sus beneficiarios: los trabajadores que reclaman políticas de formación, igualdad efectiva o conciliación; las comunidades afectadas por el impacto medioambiental de una empresa que piden compensaciones más allá de lo legalmente previsto o el derecho a ser informadas y oídas para la adopción de políticas industriales que afecten a su medio. Para Mullerat (2007), las cuestiones pueden escalar: el respeto a los contratos firmados, el sistema tributario, las reglas de juego de la inversión, parece como si pudieran alterarse de la noche a la mañana invocando derechos históricos o nuevos derechos de sujetos individuales o colectivos -los tiempos y los espacios se comprimen- que no eran el Derecho dado.

Los términos **Derecho** y **social** siempre se han relacionado con el principio democrático y el valor de la justicia. La sujeción general al Derecho se conjuga con el

designio de superar todo posible formalismo en el camino hacia un orden social más justo. No hay normas jurídicas irrelevantes y el espíritu del legislador, ha dejado ideas relevantes con capacidad para atraer las transformaciones más actuales de la realidad social y el Derecho. No obstante, existe consenso en establecer un criterio interpretativo de otras normas, en clave de interés general, y un principio inspirador de derechos sociales (educación, vivienda, salud, medio ambiente, trabajo) que impulsen la acción legislativa, de gobierno, de empresarios y de todos los ciudadanos de *dotar de finalidad social* todas las acciones realizadas para tener una sociedad verdaderamente justa (Mejía, 2010).

Distintos teóricos han dinamizado el ordenamiento jurídico introduciendo la perspectiva de *lo social como instancia conformadora de derechos subjetivos y fuente de obligaciones*. Pero en estos casos la función social necesita de una norma previa, de la que nace el derecho que se limita, y, en suma, presupone la acción del Estado. Sin embargo, la valoración del ingrediente social de la convivencia y la aspiración de relaciones humanas más justas no pueden depender sólo de la acción pública o de la preexistencia de una norma que lo ordene (García, 2009). Todos los seres humanos están comprometidos, en un cierto sentido jurídico del término, con los demás y su compromiso es anterior a la norma positivada, a la que no puede reducirse un Derecho cada vez más abierto al mundo de los valores.

Desde principios del siglo XX se sintió la necesidad de valorar el componente

moral en el Derecho surgido del proceso codificador, sobre todo en el papel rector de la buena fe, de la prohibición del abuso del derecho o de la moral y el orden público como límites a la autonomía de la voluntad. La evolución posterior es la historia de una mayor permeabilidad entre normas y valores sociales y éticos. El tiempo actual está saliendo de esquemas individuales a través de principios como el de Responsabilidad Social con virtualidad para mitigar no sólo derechos de otros sino para suponerse a ellos rompiendo criterios de igualdad formal (García, 2009).

La Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido para las empresas en una exigencia del mercado -de la sociedad por tanto- que les obliga a ir más allá de las obligaciones legalmente establecidas para atender a sus empleados, consumidores, socios o proveedores, y mejorar la situación de las comunidades donde se proyecta su acción. Deben hacerlo con transparencia, de una forma regular que tienda a homogeneizarse para facilitar la evaluación y la comparación; incluso frente al mandato básico para las sociedades mercantiles de maximizar el beneficio de sus accionistas. La contradicción puede salvarse diciendo que la Responsabilidad Social Empresarial es necesaria para atraer inversores y fidelizar clientes y empleados; pero la exigencia es anterior a la capacidad de aprovechar sus ventajas competitivas (ob.cit.). Lo que está en juego es un concepto integrador y axiológico de creación de valor o riqueza frente al ánimo de lucro a corto plazo en el puro sentido mercantil.

¿Y por qué hablar sólo de responsabilidad social de las empresas? ¿No tiene

cada individuo una posición en la sociedad que, en mayor o menor grado, opera sobre los demás? Los profesionales del Derecho, quienes operan con el valor de la justicia como herramienta de trabajo y plantean y resuelven problemas complejos con el consejo, la mediación o la defensa, están acostumbrados a autoexigirse esa función social que trasciende la relación con el cliente bajo la óptica de un encargo pagado y reunir óptimas condiciones para liderar la búsqueda de la paz social.

Las empresas que dominen este nuevo paradigma contarán con una contundente ventaja competitiva que puede ser sostenible en la medida en que abran y mantengan el diálogo con las comunidades, con los líderes empresariales, políticos, religiosos, sociales, con los sindicatos, entre otros sectores que pueden ser accionistas de una empresa social cuyo capital sea el esfuerzo y cuyo plan de negocios sea la promoción de la comunidad y el progreso del país. Para Mejía (2010), sólo es posible hablar de progreso cuando hay bienestar social: una relación posible, necesaria y estratégica en la que todos los participantes ganan. El genuino y honesto reconocimiento a la Responsabilidad Social de una empresa eleva la productividad de sus empleados y potencia su compromiso y lealtad, contribuye a que se superen los obstáculos regulatorios y promueve sinergias entre las unidades de trabajo al identificar un valor de compromiso común con la sociedad, dentro y fuera de la empresa.

La gestión de la Responsabilidad Social supone el reconocimiento e integración en las operaciones de la organización de las preocupaciones sociales, laborales y de respeto a los Derechos Humanos que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores. Ahora bien, el bienestar de los trabajadores es indispensable en cualquier discusión sobre Responsabilidad Social Empresarial, sus derechos deben incluir los de mejorar sus destrezas y habilidades, no discriminación, condiciones de higiene y seguridad óptimas, entre otros.

Hoy día, la sociedad está inmersa en una realidad en la que el pensamiento generalizado es comprometerse sólo hasta donde la ley exija pero más allá no. Es difícil encontrar empresas que se obliguen con sus trabajadores en mayor grado de lo que las normas jurídicas señalen. Si bien existen compañías que cuentan con códigos de conducta propios, éstas no se comprometen a cumplir con códigos establecidos por organismos o instituciones externas que sometan su actuación a auditorías sociales y que por lo tanto, reportarían si la conducta de la empresa es correcta o no, si abusa de los trabajadores o si por el contrario les brinda unas condiciones mínimas y seguras de protección y beneficios socioeconómicos, entre otros.

Son tiempos de restaurar, de sumar, de mejora continua, de incremento en el nivel de confianza, de mayor participación y de forjamiento de capital social. No son tiempos de antinomias empresarios-sindicalistas o empresarios-trabajadores, sino de

encontrar caminos y senderos que permitan acordar políticas que favorezcan el accionar de todos los grupos de interés que rodean a las instituciones.

CAPITULO V

DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES

*A todos los hombres es preciso respetar,
no sólo a los sabios y nobles, sino a todos en general.*

Cicerón, Los Deberes

Es esencial dejar de manifiesto que la responsabilidad social y sus principios se nutren de los derechos humanos y los derechos de los trabajadores. El trabajador como ser humano, goza de derechos que le son innatos e inmanentes, así que cuando ejerce su trabajo no pierde la condición humana y derechos fundamentales, dado lo cual, la empresa debe ser guardiana de que esos derechos no le sean conculcados al trabajador.

De acuerdo con el contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y promulgada el 10 de diciembre de 1948, en la Asamblea General de las Naciones Unidas, tanto los individuos como las naciones mismas deben promover el respeto a estos derechos universales. En el Preámbulo de la Declaración se reconoce la importancia que para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional tiene la creación de un marco jurídico de los Derechos Humanos. Considerando además, el respeto a la dignidad e igualdad del ser humano

representan la primera obligación de los Estados en los que imperen el Derecho y la Justicia.

En el ámbito laboral y específicamente en lo que concierne a los derechos de los trabajadores la Organización Internacional del Trabajo a través de su Consejo de Administración, estimó ocho de sus Convenios como *fundamentales* independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro, siendo ellos los siguientes: libertad sindical, abolición del trabajo forzoso, igualdad (no discriminación) y eliminación del trabajo infantil. Todo Estado está en la obligación de velar por el cumplimiento en empresas públicas y privadas de los derechos fundamentales y humanos mencionados.

El derecho a la libertad sindical es una base fundamental sobre la que se sostiene el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; refiere a la libertad de asociarse sin interferencias ni discriminación, promoviendo la práctica de la negociación colectiva, ello consagrado en los Convenios sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948) y sobre el Derecho de Sindicación y la Negociación Colectiva (1949).

Existen Convenios que prohíben el trabajo forzoso en todas sus formas como: 1° el Convenio número 29 sobre el Trabajo Forzoso (1930), que dispone la supresión del trabajo obligatorio en todas sus formas, excluyéndose obligaciones tales como el servicio militar, cualquier trabajo u oficio que forme parte de las

obligaciones cívicas, el trabajo u oficio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial y según determinadas condiciones, el trabajo que se exija en casos de fuerza mayor y los pequeños trabajos comunales definidos en el propio convenio. 2° El Convenio número 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957), prohíbe el uso de todo trabajo obligatorio como medio de coerción o de aplicación de políticas o como castigo por expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas, como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas o como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. Puede apreciarse en estos convenios la presencia del respeto al derecho humano a la dignidad de todas las personas.

Además, se han suscrito convenios fundamentales que consagran como metas de la Organización Internacional del Trabajo los Derechos a la Igualdad y a la Eliminación de la Discriminación en el Empleo, tales como: 1° El Convenio número 111 del año 1958 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), que estipula la necesidad de implementar políticas nacionales para eliminar la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, tanto en el acceso al empleo como en la formación y las condiciones de trabajo, así como para promover la igualdad de oportunidades y de trato. 2° El Convenio número 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951) estipula la igualdad de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Todo Estado deberá promover y,

en la medida en que sea acorde con los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En este último convenio, se observa la contemplación de un enfoque de género, en el que las mujeres deben ser tratadas salarialmente bajo los mismos estándares que los hombres, lo que sugiere que en este tema se ha avanzado en la aplicación del principio de igualdad en el reconocimiento de las diferencias, es decir, un enfoque de equidad.

Por último, pero de igual valor o importancia, se ha reglamentado el sensible asunto del Trabajo Infantil, a través de dos convenios por demás significativos: 1° El Convenio número 138 sobre la Edad Mínima (1973) que obliga a los Estados que lo ratifican a fijar una edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo, y a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que permita el pleno desarrollo físico y mental de los adolescentes. 2° El Convenio número 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999) constituye una norma decisiva tendente a librar a millones de niños de los abusos, malos tratos, etc. al exigir la elaboración y puesta en práctica de programas de acción que eliminen las peores formas de trabajo infantil. La protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, debe estar acompañada de políticas públicas del Estado especialmente dirigidas a la mejora de las condiciones de vida de estos débiles jurídicos y económicos, acompañándola de previsiones en materia legislativa que castiguen a

aquellos que vulneren estos derechos. Las empresas no deben bajo ningún concepto someter a los niños, niñas y adolescentes a trabajos que pongan en peligro su integridad física o que lesiones su integridad psicológica o moral.

Dentro del marco normativo nacional, para Mejía (2010); se ha producido una “constitucionalización” de la noción de Responsabilidad Social Empresarial. El Estado Social constituye una manera de plantear el problema desde otra perspectiva y bajo nuevos parámetros conceptuales pues la Responsabilidad Social Empresarial forma parte de la “corresponsabilidad” que existe entre el Estado y la sociedad civil; a tenor de lo establecido en el artículo 135 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual señala lo siguiente: “Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y *responsabilidad social* y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario. Quienes aspiren al ejercicio de cualquier profesión, tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley”.

Las dificultades del mundo de hoy, exigen que todos aporten un esfuerzo por su resolución, y esto requiere de una toma de conciencia de que todas las personas, naturales y jurídicas, deben tener una noción de unidad y hacer suyos los problemas

ajenos para encontrarle pronta solución, en la construcción de una sociedad más justa donde gobierne el bien común, en el logro del equilibrio y la armonía universales.

CONSIDERACIONES FINALES

Vistos en profundidad los fundamentos teórico-doctrinarios, sociales y legales acerca de la responsabilidad social empresarial, a través de un ejercicio hermenéutico, echando mano de la historia jurídica y filosófica de Roma, se pudo llegar a las siguientes aproximaciones:

Esta es la era de la globalización, de la información y comunicación, donde cada día el hombre se supera en conocimientos científicos y tecnológicos. También es una época de incertidumbre, de cuestionamiento de la modernidad y de retorno a valores de épocas pre-modernas, que propone una nueva forma de interpretar los fenómenos sociales, ya que así como se han logrado importantes beneficios para la humanidad, al mismo tiempo, se han desencadenado efectos perniciosos para la misma y para el planeta tierra.

Los trabajadores se han visto afectados por el avance de la globalización y del comercio mundial, donde ha prevalecido el racionalismo económico y no así, la ética en las medidas adoptadas. Por ello, es inminente la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito nacional pero también internacional, lo que demanda, una voluntad general de hacer respetar dichos derechos.

En este orden de ideas, es necesaria la persecución de los valores éticos fundamentales de la vida pública, sobre todo, en los que conciernen a la procura del

bien común. Se trata de que cuando los ciudadanos y en el caso concreto, los empresarios, cumplan la ley, ese acatamiento obedezca al ánimo de comprometerse con la felicidad de los otros, porque la propia depende y no puede ser posible en ausencia de la ajena.

Se pudo encontrar en la obra de los juristas y filósofos romanos una nutrida labor en aportes éticos al fundamento de todo su ordenamiento jurídico y social. Se apreció con asombro y admiración la vigencia del pensamiento de jurisconsultos de la talla de Ulpiano con sus preceptos fundamentales: *Alterum non laedere; suum cuique tribuendi y honeste vivere*. La idea del bien común romana ha trascendido, sigue teniendo sentido en cada período y espacio del planeta, de allí que sea siempre oportuno y pertinente retomar sus elementos esenciales.

Asimismo, es inevitable hablar de responsabilidad social empresarial y los derechos de los trabajadores sin tomar en cuenta el tema de los derechos humanos, gracias a los cuales, se considera a los trabajadores como seres humanos, dignos, libres e iguales. Las empresas deben estar vigilantes y cuidar en sus planes de acción, de que esos derechos sean respetados en todo momento.

Precisamente, hoy puede afirmarse que hay un significativo avance en la promoción y adopción en el sector empresarial de la responsabilidad social empresarial, pero también hay que reconocer que es gracias a las luchas que en el ámbito nacional e internacional se han dado por garantizar el respeto a los derechos

humanos de los trabajadores que hoy tenga sentido la idea de una empresa con compromiso ético con la vida.

Los retos que presenta el mundo actual, desafían la misma existencia humana, por ello, no hay cabida para aquellos que pretenden mantenerse aislados en posturas individualistas y egoístas.

REFERENCIAS

Abouhamad Hobaica, C. (1978). *Anotaciones y Comentarios de Derecho Romano I*. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas-Venezuela.

Álvarez, A. y León, F. (2009). Debilidades de la globalización y el papel de la Responsabilidad Social Empresarial. *Economía*, 27, pp. 87-119.

Benoit, D. (1999). *Palabras de la Antigua Roma*. Ediciones B Grupo Zeta. Argentina.

Betrastén, M. y Pujol, L. (2012). Condiciones de Trabajo y códigos de conducta. [Documento en línea]. Disponible: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_693.pdf [Consulta: 2012, Octubre 16].

Bollaín, J. (2001). *Certificación de la Gestión Ética: Norma SA8000*. Conferencia dictada en el II Congreso Gallego de la Calidad. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.infocalidad.net/secciones/060701c.doc>. [Consulta: 2012, Junio 23].

CCM –Cámara de Comercio de Maracaibo- (2012). Venezuela y la globalización [Documento en línea]. Disponible: <http://ccm.org.ve/archivos/documentos/VENEZUELA%20Y%20LA%20GLOBA LIZACIÓN.pdf> [Consulta: 2012, Octubre 30].

Cejas, M. y Camejo, A. (2009a). Responsabilidad Social: Factor clave de la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones del siglo XXI. *Nómadas*, 21(1). [Revista en línea], Disponible: <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0909140127A> [Consulta: 2012, Octubre 20].

_____ (2009b). La dimensión estratégica de la gestión de los recursos humanos en el marco de la responsabilidad social empresarial. *Observatorio Laboral*, 2(4). 67-87.

CCE –Comisión de las Comunidades Europeas- (2001). *Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*. Bruselas: Autor.

CIOSL –Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres- (2002). *Las Dimensiones Sociales de la Globalización: Propuesta de la CIOSL a la primera reunión de la Comisión Mundial sobre las Dimensiones Sociales de la Globalización de la OIT*. Suiza: Autor.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453. (Extraordinario). Marzo 24, 2000.

Corts Grau, J. (1944). Principios de Derecho Natural. Editora Nacional MCMXLIV. Madrid-España.

Cospin, O. (2001). *Normas SA 8000*. (Visitado 23-06-2012). <http://www.monografias.com/trabajos7/dosa/dosa.shtml>.

De La Torre, C. y Maruri, I (2009). *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa*. España: Cinca.

Diccionario Ilustrado Latino-Español Español-Latino. (1964). Bibliograf. S.A. Publicaciones y Ediciones Spes, S.A. Barcelona-España.

Ermida, O. (2001). Derechos Laborales y Comercio Internacional. En Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Perú: Editorial.

Fernández, I. (2005). La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical. En *Fundación 1º de Mayo (ed.)*, La Dimensión Laboral de la Responsabilidad Social Empresarial. *Cuadernos de información sindical*. Madrid: Editorial.

García, Y. (2009). El Derecho Financiero y Tributario en la Responsabilidad Social de la Empresa. En Fernández Amor, J. y Gala Durán, C. (coords.), *La Responsabilidad Social Empresarial: un nuevo reto para el Derecho*. Madrid: Pons.

García, V. y Mandolfo, M. (2007). *Enfoques vinculados al desarrollo de la Dimensión Interna de la Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela (2002-2005)*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Gilli, J. (2011). *Ética y empresa: valores y responsabilidad social en la gestión*. Buenos Aires: Granica.

González, G. (2001). *Responsabilidad Social de las Empresas: Alcance y Cuestionamientos sobre el tema*. Ponencia dictada en el V Congreso Nacional e Internacional realizado por la ADOARH. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/061001mujer.html>. [Consulta: 2011, Diciembre 30].

Gutiérrez-Alviz y Armario F. *Diccionario de Derecho Romano*. REUS S.A. Madrid-España.

Iglesias, J. (1958). *Derecho Romano, Instituciones de Derecho Privado*. Ediciones Ariel. Barcelona-España.

Iturraspe (1998). *Globalización, Integración, Cláusulas Sociales y Relaciones Laborales*. En Universidad Central de Venezuela (ed.), *Globalización, Integración, Cláusulas Sociales y Relaciones Laborales*. Caracas: Editorial.

Lucena, H. (1998). *Las nuevas tecnologías determinan cambios en los procesos productivos*. *Trabajadores*. 8-9.

_____ (1999). *El Enfoque de las Relaciones Industriales y los Estudios Laborales*. En Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales *Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI*. Argentina.

Machado de A., C., Berti, Z. y Caraballo, L. (2002). *Balance Social para la empresa venezolana*. Caracas: VenAmCham y FECS.

Mejía, J. (2010). *Marco constitucional y tributario de la Responsabilidad Social Empresarial*. En Guédez, V. (comp.), *Responsabilidad Social Empresarial. Visiones Complementarias. Hacia un modelaje social*. Caracas: VENAMCHAM.

Méndez, G. (2000). *Normas SA8000: La gestión de la responsabilidad social en las empresas*. *Cooperación*.

Morrós, J. y Vidal, I. (2005). *Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Fundación Confemetal.

Mujica, J. (2002). *Globalización de la Economía Mundial, Multinacionales, Derechos Humanos y Responsabilidad Social del Empresariado*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.plazanueva.org/rse/contenidos.php?idConteemp=14> [Consulta: 2012, Junio 18].

Mullerat, R. (2007). *En buena compañía: la Responsabilidad Social de las Empresas*. Barcelona: Debate.

Navarro, F. (2008). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica*. Madrid: ESIC.

OIT –Organización Internacional del Trabajo- (1930). *Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso*. Ginebra: Autor.

_____ (1948). *Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*. Ginebra: Autor.

_____ (1949). *Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*. Ginebra: Autor.

_____ (1951). *Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración*. Ginebra: Autor.

_____ (1957). *Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso*. Ginebra: Autor.

_____ (1958). *Convenio 111 sobre la Discriminación*. Ginebra: Autor.

_____ (1973). *Convenio 138 sobre la Edad Mínima*. Ginebra: Autor.

_____ (1999). *Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil*. Ginebra: Autor.

_____ (2004). *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Ginebra: Autor.

Peña, L. La Idea del Bien Común en la Filosofía Medieval y Renacentista. Documento en línea. Disponible en: <http://lorenzopena.es/articulos/historia/biencomu.htm>. Consultado: 01/02/2014.

Raso, J. (1999). *Impacto de la Mundialización de la Economía en las Relaciones Laborales*. Conferencia dictada en el XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de Colombia. [Documento en línea]. Disponible: <http://relabor.fder.edu.uy/Dimensi3n-social-globalizaci3n.htm>.

RAE –Real Academia Española- (2012). *Diccionario de la Lengua Española*. 22ª ed. España: Autor.

_____ (2001b). SA8000: ¿Puede la auditoria comercial promover los derechos de los trabajadores? *Memorándum: Actualidad sobre códigos*. 8.

Rodríguez-Piñero, M. (2009). Responsabilidad Social Empresarial, Derecho del Trabajo y Crisis Económica. En Fernández, J. y Gala, C. (coords.), *La Responsabilidad Social Empresarial. Un nuevo reto para el Derecho*. Madrid: Marcial Pons.

Rojas, M. (2011). *Ética Organizacional*. Bogotá: Ediciones de la U.

Romero, C. (2003). *El factor trabajo como tema en la agenda global*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Servitje, L. (2000). *La Empresa y su Responsabilidad Social*. Conferencia dictada en el Congreso sobre la Responsabilidad Social Empresarial en América. México. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.grupobimbo.com.mx/display.php?section=1&subsection=2&topic=6> [Consulta: 2012, diciembre 30].

Sullivan, J. y Shkolnikov, A. (2007). El Argumento de la Comunidad Empresarial para una Ciudadanía Corporativa. *Perspectiva*. 13.

Tálamo, G. (2001). Resumen del Informe Responsabilidad Social Empresarial: Haciendo Buenos Negocios con Sentido. En FONCIED (ed.), *Responsabilidad Social Empresarial en las Américas*. (2) Caracas: Editorial.

Vigil, L. (1999). *Tria Iuris Praeceptae, Un Modelo Jurídico de Integridad Moral*. Trabajo elaborado en el año sabático (1999). Universidad de Carab Valencia-Venezuela.