

LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Gabriel Mesa C.*

Resumen

La ética del cuidado, sobre la cual se asienta la noción de Responsabilidad Social Empresarial, RSE, encuentra en los asuntos laborales uno de sus principales pilares. A pesar de ello, aún se echa de menos una mayor atención por parte de las empresas en lo que hace a la forma cómo podrían robustecer la dimensión laboral de sus políticas de RSE. A la par que los temas laborales copan los espacios del libre comercio, se hace necesario desarrollar niveles más elevados de conciencia en las compañías en torno a este delicado tema, tan de las entrañas de los *stakeholders* globales. Tan importantes son dichos asuntos, que bien podríamos estar a las puertas de lo que me atrevería a llamar la Responsabilidad Social Laboral Empresarial, como un componente de la RSE dotada de una singular importancia y, sobre todo, con la potencialidad para aportar un enorme valor agregado a la reputación empresarial. Sin embargo, al parecer, varios obstáculos dificultan este propósito; el reto es, a pesar de todas las dificultades que podamos encontrar, identificar el camino adecuado para superarlos.

Abstract

The ethics of care, which is based on the notion of Corporate Social Responsibility,

labor issues in one of its main pillars. However, it still misses more attention from companies in regard to the way how they could strengthen the labor dimensions of their CSR policies. In tandem with labor issues monopolize the spaces of free trade, it is necessary to develop higher levels of consciousness in the companies on this delicate subject, as from the bowels of global stakeholders. So important are these issues, which might well be on the verge of what I would call Corporate Social Responsibility Labor as a component of CSR endowed with a unique importance and, especially, with the potential to provide tremendous value added to business reputation. However, it seems, several obstacles hinder this purpose, the challenge is, despite all the difficulties we may find, identify the right way to overcome them.

Palabras clave

Responsabilidad social empresarial, responsabilidad social empresarial laboral.

Keywords

Corporate social responsibility, corporate social responsibility labor.

JEL: M14, J30, J38.

*Director de Estudio Gabriel Mesa Abogados, gabriel@estudiogmesa.com.

Documento producto de la investigación que el autor adelanta sobre el tema de responsabilidad social empresarial en la empresa de abogados donde labora. Recibido el 20 de septiembre de 2011 y aprobado para su publicación el 2 de diciembre de 2011.

Introducción

Se echa de menos, por quien revisa el panorama de las acciones que hacen parte de las políticas empresariales de responsabilidad social, la existencia de una construcción dogmática y práctica fuerte en lo que hace al componente laboral¹ y ello conduce a la pregunta en torno a las razones por las cuales, a pesar de la importancia creciente que los asuntos laborales tienen en lo que Patricia Aburdene denomina “el capitalismo consciente” (Aburdene, 2007), dicha dimensión no ha sido desarrollada como un observador desprevenido lo esperaría, o no, al menos, en la dirección que debería dirigirse para impactar plenamente a este grupo de partes interesadas en la noción de RSE.

Bien podríamos detenernos, y lo haremos brevemente más adelante, en algunas de las razones por las cuales esto seguramente no ha ocurrido, relativas ellas a las particulares construcciones dogmáticas que rodean y caracterizan al mundo laboral, las cuales constituyen, sin lugar a dudas, obstáculos notables al momento de fortalecer la RSE en lo que al aspecto laboral se refiere. Así por ejemplo, la entrega a los trabajadores de sumas adicionales al salario producto de la voluntad del empleador; es susceptible de generar una serie de problemas relacionados con discriminación, desalarización, derechos adquiridos, etc. Sin embargo, el problema de fondo radica, en realidad, en la dificultad de encontrar la pregunta adecuada respecto de cómo hacer Responsabilidad Social Laboral Empresarial; o mejor, al hecho mismo que las dificultades derivadas de dichas construcciones dogmáticas, nos han conducido a evadir el reto de formular la pregunta adecuada.

Sin embargo, el desafío de incorporar los asuntos laborales en la formulación de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial no da más tiempo y se hace necesario entonces encontrar el camino adecuado para, sin caer en las dificultades derivadas de las construcciones dogmáticas propias del

mundo laboral, robustecer el accionar de las compañías con acciones dirigidas a los trabajadores. ¿Será posible?

¿Y por qué la importancia –ineludible– de los temas laborales?

Varias son las razones. La primera y fundamental, es porque los derechos laborales encarnan la principal de las preocupaciones por la búsqueda de modelos sostenibles de desarrollo. Ninguno de los esfuerzos emprendidos se explica al margen de la consideración fundamental en torno al ser humano y en la particular prevalencia que la dimensión laboral ocupa en dicho lugar.

La segunda razón es que la preocupación por el cuidado del ser humano trabajador –todos nosotros– encuentra en la estructura de la sociedad internacional de las naciones una organización que tiene en su mandato un ideario ajustado por completo a esa ética del cuidado que sirve de base a la noción de RSE. Se trata de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la cual, en el Preámbulo de su Constitución –tratado internacional ratificado por los Miembros de la organización² – nos pone de presente el principal reto al cual permanentemente se ve abocada la humanidad en lo que hace al cuidado del ser humano: “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”.

La historia de la OIT se caracteriza por el constante esfuerzo por reubicar al ser humano en el lugar central que le corresponde, independientemente del modelo de desarrollo de que se trate. Esta búsqueda permanente, aunada al hecho de darse marcada por el tripartismo, esto es, la participación –activa y en igualdad de condiciones– de los trabajadores, empleadores y gobiernos del mundo, representados aquellos por sus organizaciones más representativas, ha dotado a la OIT de una creciente e incuestionable legitimidad universal, como el ente rector apropiado para aportar los elementos con-

¹ Al hablar de lo “laboral” no hacemos referencia a fenómenos propios de la economía como la pérdida de empleos. El término hace relación a las normas, nacionales e internacionales.

² Y en el caso de Colombia parte integrante del llamado Bloque de la Constitucionalidad.

ceptuales necesarios para la construcción de una ética del cuidado del ser humano en su dimensión laboral.

Sin embargo, el papel desempeñado por la OIT va más allá de ser el referente ético y conceptual ineludible a la hora de dimensionar los contenidos de la construcción dogmática laboral de la Responsabilidad Social Empresarial. Su papel trasciende a una dimensión política de alcance global suficiente, dada su estructura tripartita y la legitimidad derivada de ella, para movilizar los más profundos y poderosos resortes de la sociedad global en procura de insertar los derechos laborales más cercanos a la dignidad humana, en todas las esferas de la sociedad.

En una línea muy particular, pero bastante cercana al ideario de la OIT, se encuentra la concepción de Amartya Sen, para quien cabe concebir –y legitimar– el desarrollo de las sociedades, en una particularmente estrecha relación con la libertad de las personas: “el desarrollo puede concebirse como un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos” (Sen, 2000). Justamente el quehacer de la OIT, en su relación con la Responsabilidad Social Empresarial, se ha focalizado en el desarrollo de lo que podríamos llamar las libertades fundamentales, de lo cual devienen, a su vez, los derechos fundamentales, normas de *jus cogens* válidas para la humanidad en su conjunto, al margen del hecho de ser o no los Estados miembros de la OIT o de tener o no ratificados los ocho instrumentos internacionales³ –convenios– relativos a tales derechos.

Y no cabe considerar tales construcciones al margen del pensamiento propio de esa ética global del cuidado que, en palabras de Gerardo Martínez Cristerna, procura como finalidad “encontrar momentos mediados por la jurisdicción –y no fundados en ella– donde las relaciones éticas no se encuentren alienadas por reglas sino que se vean como modos de actuar antes que como simples imposiciones” (Martínez Cristerna)

(subrayado fuera de texto), planteamiento éste ajustado por completo a la pregunta respecto de cómo construir la Responsabilidad Social Laboral Empresarial superando las dificultades antedichas. Es precisamente bajo esta óptica que los estándares de la OIT se convierten en el referente necesario para la construcción dogmática de la dimensión laboral de la RSE. Se hace necesario, entonces, ahondar en el conocimiento de lo que es la OIT y su ámbito de gestión de esa dimensión.

La institucionalización de la dimensión universal del ser humano laboral

Concluida en 1919 la Primera Guerra Mundial se dio origen a la Organización Internacional del Trabajo, cuya carta constitutiva se hallaba contenida inicialmente en el Capítulo XIII del Tratado de Versalles por el cual se puso fin a la conflagración. Resulta poco menos que extraño el nacimiento de una organización internacional de índole social, justamente en un tratado mediante el cual se dio fin a una guerra de tal magnitud, pero más llamativo resulta el hecho de ser la OIT la única organización de la antigua Sociedad de Naciones, la que sobreviviera a la Segunda Guerra Mundial y la razón de ello radica en un instrumento internacional adoptado en 1944 en la Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo en la ciudad de Filadelfia, instrumento estrechamente relacionado, sin que fuera la pretensión del momento, con la dimensión laboral de la RSE. Me refiero a la Declaración de Filadelfia, la cual, en varios de sus más significativos apartes, contiene el ideario de la futura construcción dogmática de dicha dimensión laboral.

En uno de dichos apartes, la Declaración sienta las bases conceptuales que servirán de base a la estructuración de una ética del cuidado del ser humano laboral:

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declara-

³ Convenios 87 y 98 relativos a la libertad sindical y los derechos de asociación y negociación colectiva; 29 y 105 sobre trabajo forzoso; 100 y 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación e igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina; 138 y 182 sobre trabajado infantil.

ción contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, afirma que: a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y de desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”, para lo cual, afirma la Declaración a renglón seguido, resulta fundamental aceptar que “el trabajo no es una mercancía.

Con ello la OIT se ubicó a la vanguardia del ideario ético del cuidado de la dimensión laboral del ser humano, en la medida en que la Declaración aúna magistralmente la dimensión material con la espiritual, en una relación de mutua interacción que termina por subrayar la importancia de esta última, en tanto y cuanto no se conciben la libertad y la dignidad sin una referencia obligada al desarrollo espiritual. En efecto, haber hecho referencia a la libertad y la dignidad a la vez que se guardaba silencio en relación con la incidencia que ellas tienen en el desarrollo espiritual del ser humano, y solo mencionando el bienestar material como referente, habría terminado por reducir a una dimensión puramente economicista tan preciadas nociones. De suerte entonces que la esencia de la noción futura de RSE, aplicada al ámbito laboral, está cimentada, en su forma, en el bienestar material del ser trabajador; y en su esencia, en el desarrollo espiritual en tanto reconocimiento y vigencia plena de su libertad y de su dignidad. Por ello adherimos al postulado de Martínez Cisterna arriba citado, relativo a los “modos de actuar”, antes que a las imposiciones normativas y todo ello, como ocurre en la OIT, en el marco de la preciada noción de tripartismo.

En otras palabras, la construcción práctica de la dimensión laboral de la RSE se origina en un ejercicio universal en el cual participan, en igualdad de condiciones, los principales actores de la misma, esto es, los trabajadores, empleadores y gobiernos. Este

hacer partícipes “en la fuente”, esto es, en la misma creación de la norma, a los beneficiarios de la RSE, es decir, a los trabajadores, y de la otra a los gobiernos, visualizados como rectores de la conducta humana por medio de las imposiciones normativas, resulta bastante peculiar dada una de las notas características de la RSE, como es la voluntariedad de los empresarios al momento de identificar los contenidos de la misma. Pareciera ser que estuviéramos ante una modalidad particular de RSE en la cual dichos contenidos son producto no solo de la citada voluntariedad –dicho en términos laborales, liberalidad– sino de acuerdos tripartitos que la despojarían entonces de esa su principal característica. No hay tal, y por ello decimos que la vinculación de dichos actores se da “en la fuente”, esto es, en la adopción de unos vectores –normativos unos y sugestivos otros⁴– adoptados en el seno de la organización pero que, al momento de concretarlos en la práctica, se deja a esa voluntariedad del empleador; el identificar tanto el modo como el contenido específico circunstancial, con lo cual podemos afirmar que la legitimidad de la RSE en su dimensión laboral, en tanto se lleve a cabo siguiendo dichos vectores, estará dotada de una particular legitimidad universal, legitimidad que se predica no solo por la naturaleza de la OIT como organismo del sistema de Naciones Unidas como por el hecho de tratarse de vectores producto de la concepción contenida en la Declaración de Filadelfia a que se hizo referencia. Lo anterior significa y, en cierto modo orienta, el accionar de las empresas, las cuales, al determinar dicho contenido específico de la RSE en materia laboral, no deberían ser inferiores a la aspiración ética contenida en la Declaración de Filadelfia.

¿Qué vectores?

Durante décadas al interior de la OIT se llevaron a cabo debates profundos a efectos de definir cuáles serían los derechos fundamentales en el trabajo. La tensión era fácil de identificar: los trabajadores en procura de una concepción amplia; gobiernos y empleadores persiguiendo una más

⁴ Según se trate de Convenios o de Recomendaciones Internacionales del Trabajo.

reducida. Ello significó décadas de debate, que no nos atreveríamos a calificar de estéril pero sí despojado de resultados concretos que, sin pretenderlo, afectaron el proceso de construcción de contenidos dogmáticos de la noción de RSE, en lo que a la dimensión laboral se refiere. Aclaremos que ello no significaba la ausencia de contenidos adoptados por la Organización –convenios y recomendaciones– suficientes para afirmar que la Declaración de Filadelfia no adolecía de referentes capaces de soportar el reto de hacer realidad el bienestar material y el desarrollo espiritual. Lo que ocurría es que al no estar claros los contornos de lo que debía considerarse como fundamental en la búsqueda de dicho reto, difícilmente podían los empleadores tener certeza respecto de los límites relativos a la voluntariedad que sustentan sus acciones de RSE. Que quede claro, no pretendo, con la afirmación relativa a los prolongados debates, sugerir que carecía de importancia si arrojaban o no resultados; por el contrario, a medida que pasaba el tiempo se hacía más y más apremiante la necesidad de encontrar un consenso al interior de la OIT sobre dicha frontera.

Resulta curioso, pero se hizo necesario un movimiento que amenazaba con fracturar la estructura fantástica que es la OIT, para que al interior de ésta se concretara lo que debería entenderse por derechos fundamentales. A principios de la década de los noventa se hizo evidente el interés de un amplio sector de los trabajadores en la OIT, de llevar los temas laborales a la naciente Organización Mundial del Comercio con el propósito de dotar de contundencia práctica la aplicación de los estándares adoptados por la OIT. Para 1994 Colombia estaba presidiendo el Movimiento de los No Alineados y, en tal carácter presidió la reunión de la Esfera Laboral del Movimiento, llevada a cabo, como era usual, en el seno de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en dicho año. Otro sector de los trabajadores no estaba de acuerdo con dicha tendencia pues afirmaba que con ello perdería importancia la OIT y se le despojaría de su valor. En dicha reunión, presidida por Colom-

bia, los No Alineados adoptaron una posición en bloque para no permitir que los temas laborales ingresaran a la OMC, como en efecto ocurrió. Sin embargo, las presiones de algunos de los grandes sindicatos del mundo habían sido llevadas a cabo y producto de ellas fue la Declaración de los Ministros de Comercio, formulada en Singapur en 1996 con ocasión de la Conferencia Ministerial de dicho año, en la cual se comprometieron con el compromiso de observar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas⁵, a la vez que reafirmaron al apoyo a la OIT en su calidad de organismo dotado del mandato para todo lo relacionado con dichas normas.

Esta Declaración tuvo efectos sorprendentes en el seno de la OIT, pues ésta entendió que la vía para no quedar por fuera del debate en torno de lo que podríamos denominar “la humanización de la globalización económica”, dependía de determinar cuáles son esos derechos fundamentales en el trabajo, reto que fue respondido solamente dos años después –velocidad de vértigo tratándose de la OIT– mediante la adopción por unanimidad –lo cual da la medida de lo apremiante de la situación– de la Declaración de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. ¿Significó aquello que la RSE en materia laboral quedara circunscrita a dichos derechos? Por el contrario, la tan necesaria delimitación conceptual trajo como consecuencia abrir el horizonte, y contribuyó a formular la adecuada pregunta respecto del tipo de acciones que una empresa puede desarrollar tratándose de la Responsabilidad Social Laboral Empresarial.

¿Por qué no ir más lejos y cómo hacerlo?

No resulta sencillo aplicar en el ámbito laboral los elementos básicos de la RSE, como son la voluntariedad de quien la desarrolla y el hecho mismo de ir con ella más allá de lo preceptuado por la ley, y ello, fundamentalmente, por tres razones. La primera de ellas, por cuanto, a pesar de partir de la voluntariedad que la caracteriza, no resulta

⁵ Ratificados todos por Colombia.

posible, al menos a priori, descartar el hecho de que con dichas acciones se puedan generar unos niveles de garantías laborales que luego deriven, *mutatis mutandi*, en derechos adquiridos a favor de los trabajadores, con todas las consecuencias jurídicas que de ello derivan para la construcción de un negocio rentable, la primera de las cuales resultaría en que dejaría de ser una iniciativa voluntaria, para convertirse en una obligación legal.

La segunda razón apunta a las consecuencias negativas de lo que podríamos llamar la “monetización” de la RSE en materia laboral, si así pudiéramos denominar al fenómeno de hacer Responsabilidad Social Empresarial en favor de los empleados mediante la entrega de sumas de dinero, las que, no obstante ser producto de la voluntariedad –liberalidad– del empleador; no por ello dejaría de aparejar posibles consecuencias negativas en lo que hace, entre otras, con la noción de discriminación, así como con la noción misma de salario.

En efecto, si se revisa la práctica empresarial colombiana a la luz de los principales elementos que caracterizan la RSE, esto es, la voluntariedad por parte de la empresa de adoptar una conducta, el hecho que dicha conducta va más allá de los postulados legales y, como tercera razón, que las acciones emprendidas por la empresa en este sentido son sistemáticas y no esporádicas, podremos encontrar acciones, como los pactos colectivos, que podrían enmarcarse en la noción de RSE pero que a pesar de ello presentan enormes potencialidades de conflicto, ahora precisadas por la ley penal; o el otorgamiento de beneficios o auxilios habituales por el empleador respecto de los cuales ambas partes, quien lo otorga –el empleador– y quien lo recibe –el trabajador– acuerdan que dichas sumas no constituyen salario, situación ésta muy particular si se trata de entenderla como RSE puesto que reuniendo los elementos propios de ésta, se encuentra, sin embargo, prevista por la misma ley (artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990).

Lo anterior ha traído como consecuencia paradójica que las empresas orienten la responsabilidad social laboral fuera del

ámbito laboral, mediante acciones dirigidas, por ejemplo, al núcleo familiar de sus trabajadores, tales como cursos de capacitación, dejando un vacío en la construcción de lo que debe ser una política de RSE verdaderamente orientada a los empleados. En otras palabras, la práctica habitual a que hacemos referencia cae en el error de preguntarse, siguiendo con ello los elementos característicos de la noción de RSE, acerca de cómo “ir más allá de la ley”. Y es de dicha pregunta de donde surgen las dificultades arriba anotadas relacionadas con la particular construcción dogmática de lo laboral. Ahora bien, en este punto resulta dable preguntarse ¿de qué sirve, frente a este debate, la definición de los derechos fundamentales en el trabajo adoptada mediante la Declaración de 1998? La respuesta es sencilla, como lo señalamos arriba. La consecuencia principal es que reorienta la pregunta hacia los terrenos adecuados. En efecto, precisada la noción principal –derechos fundamentales– ya no es necesario, al menos en materia laboral, preguntarnos por cómo ir más allá de la ley sino “cómo cumplir mejor la ley”. La diferencia, aparentemente sutil, es, no obstante, profunda y propone para el empresario interesado en incursionar en la RSE laboral, todo un campo de acción para el desarrollo de acciones despojadas tanto del potencial para generar desgastantes debates –sociales y judiciales– en torno a la discriminación, como de los indeseables efectos de la “monetización” de la RSE laboral.

La reflexión sobre el tema enlaza perfectamente con lo señalado por Miguel C Rodríguez-Piñero, según el cual la RSE “... es sobre todo un proceso, no un resultado final” (Rodríguez-Piñero Royo, 2009). Es decir, se orienta el pensamiento en función de lo que algunos autores, entre ellos el citado, denominan “la dimensión interna de la RSE”, para hacer referencia a la importancia creciente que ha tenido el grupo de los trabajadores como público objetivo de la misma, reflexión que en el contexto muy evolucionado de la Unión Europea remite al papel que las organizaciones sindicales pueden y deben llevar a cabo en la construcción del contenido específico circunstancial de la RSE laboral. Es natural que no es el caso colombiano, dada la distancia tan grande que separa los discursos de nuestras organizaciones sindicales de las

europeas. Sin embargo, es claro que la RSE es un proceso que debe enfocarse también hacia el interior de la empresa, construido en función del ideario de la OIT atrás mencionado pero liberado del potencial derivado de la monetarización de la RSE laboral, lo cual nos lleva de nuevo a la reflexión en torno a la pregunta correcta de construir el contenido específico circunstancial de la responsabilidad social laboral empresarial, situada en la respuesta a la pregunta por “la mejor forma de cumplir la ley”.

Dicha pregunta parte de una premisa que dota a la Responsabilidad Social Laboral de un sustrato de vigencia indiscutible: la propia ley. La diferencia con la pregunta por el cómo ir más allá de la ley salta a la vista. En esta última hipótesis el empresario, llegado al límite legal y agotado el contenido normativo —en tanto cumplimiento de la ley— queda liberado de dicho contenido —ya agotado— y dispone, según su subjetividad, el nuevo contenido de sus acciones, ámbito en el cual la subjetividad del empresario podría incluso traducirse en desdibujar el propósito de la ley, cosa que ocurre cuando, por ejemplo, otorga bonificaciones voluntarias a ciertos trabajadores dejando tras de ellas una posible estela de veladas discriminaciones. Por el contrario, al preguntarse por la mejor forma de cumplir la ley, no se trata de ir más allá de lo preceptuado por ella, y con ello se cierra la puerta a riesgos como el citado de la discriminación. La creatividad del empresario entonces se concentra en agregar valor al contenido normativo, sin salirse de él, con lo cual aporta la cuota de voluntariedad ínsita en la noción de responsabilidad social empresarial. Por la misma razón, acierta también en hacer de dicho valor agregado una parte integral de su gestión empresarial, otro de los elementos de la Responsabilidad Social Empresarial y, lo más importante de todo, se trata de acciones sistemáticas, no ocasionales.

Habrá quienes para este momento todavía estén preguntándose por la referencia a la OIT en este contexto. La respuesta es compleja, puesto que debemos preguntarnos cómo podemos cumplir de mejor forma la ley nacional, valiéndonos de unos contenidos dogmáticos de vigencia universal y de contenido bastante general emanados de una

organización internacional, diseñados, por utilizar un vocablo más propio de la ingeniería que del derecho, más para los Estados que para los empresarios. Bueno, el reto radica justamente ahí, para lo cual resulta de utilidad la reflexión arriba desarrollada relativa a la Declaración de Filadelfia. Ese es el desafío que le espera a los empresarios en esta década: construir la Responsabilidad Social Laboral Empresarial, a partir de la pregunta por la dignidad del ser humano, por el papel que le corresponde a la empresa en hacer realidad la necesaria e ineludible conjunción entre bienestar material y desarrollo espiritual, en aportar a dicho ideario garantizando las condiciones de libertad y de dignidad, de seguridad económica y la igualdad de oportunidades, pregonadas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Bajo esta premisa, el cielo es el límite.

Conclusiones

Sin lugar a dudas uno de los desafíos que enfrentan las empresas al momento de comprometerse con la RSE, radica en la capacidad para superar las dificultades existentes para hacer realidad la incorporación de un componente laboral, no basado en la monetización de las acciones propias de lo que hasta ahora ha sido la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral. No se trata de un desafío carente de sustento ético, por el contrario, uno de los instrumentos internacionales más significativos en la materia, la Declaración de Filadelfia, de la OIT, nos sitúa en el marco dentro del cual deben darse las iniciativas empresariales relacionadas con el recurso humano: esto es, el “derecho a perseguir (todos los seres humanos) su bienestar material y de desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Ello supone, necesariamente, hacer de los instrumentos normativos de la OIT la base conceptual necesaria a partir de la cual las empresas podrían estructurar una praxis de Responsabilidad Social Laboral, basada, no ya en la premisa de “cómo ir más allá de la ley”, cuanto en el principio de “cómo mejor cumplir la ley”, siempre siguiendo el derrotero señalado por la Declaración de Filadelfia. Vista de este modo la construcción de una política de RSE enfocada a los asuntos laborales, se está ante un horizonte no solamente nove-

doso, sino particularmente dotado de valores estrechamente relacionados con la ética del cuidado que soporta todo el discurso de la

Responsabilidad Social Empresarial. El reto de las empresas en esta siguiente década de este naciente siglo es, justamente, ese.

Referencias Bibliográficas

Aburdene, P. (2007). *Megatendencias 2010*. Bogotá: Norma.

Martínez Cristerna, G. (s.f.). *Propuesta de Hans Küng sobre ética de la responsabilidad*. Recuperado el 3 de noviembre de 2011, de www.eticamundial.com.mx/documentos/5.html

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2009). Responsabilidad Social Empresarial, derecho del Trabajo y crisis económica. En M. Pons, *La Responsabilidad Social Empresarial: nuevo reto para el Derecho* (pág. 69). Bogotá: SD.

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Bogotá: Planeta.