
Capítulo I

Responsabilidad Social Empresarial: definición y conceptos básicos

Con el término de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se entiende el conjunto de acciones innovadoras de una organización, basadas en el cumplimiento de las leyes y en los valores éticos, para institucionalizar un gobierno corporativo transparente que integre en las actividades en curso de la institución la generación de riqueza respetuosa de los derechos humanos (DD. HH.) con las responsabilidades de sus actividades sobre la sociedad y el medioambiente. De todas estas acciones debe rendir cuentas a la sociedad (Martínez, 2011, p. 7).

Según Scovazzi, el concepto de RSE se basa en el hecho de que una empresa no debería concentrarse solo en sus posibles ganancias, sino que debería tener también una responsabilidad moral hacia los diferentes sujetos con los que está en contacto en sus actividades, como son los empleados, las comunidades locales y la sociedad del Estado en donde operan (Scovazzi, 2014, p. 4). Al mencionar la existencia de una responsabilidad

por parte de las compañías en relación con los DD. HH., no implica que estas sean sujetos de derecho internacional, pues tal responsabilidad no es equiparable a la de los Estados, la cual deriva de compromisos internacionales de carácter legal (Scovazzi, 2014, p. 12). Por lo tanto, las empresas no son sujetos de derecho internacional y no están vinculadas a los deberes estatales de carácter internacional conforme a los DD. HH.; sin embargo, tal hecho no significa que las compañías, en cuanto actores en un territorio estatal, no deban respetar los derechos de los individuos que se encuentran en los Estados donde operan. Existe, entonces, una necesidad de establecer normas internacionales de respeto a los DD. HH. dirigidas a aquellos sujetos no estatales, pero con una influencia mayor a la de los individuos, como son las empresas. Esta necesidad deriva de la urgencia de llevar a un mismo nivel, sea nacional, regional o internacional, la protección de los DD. HH. independientemente del actor de las eventuales violaciones. Más aún, la imposición de deberes internacionales también a compañías ocasionaría una mayor efectividad en los instrumentos de defensa de los DD. HH. que están en manos de los individuos (Scovazzi, 2014, p. 13).

La RSE, por lo tanto, es un concepto que se refiere a un sistema de estrategias voluntarias adoptadas por las empresas, sobre la base de la concreta aplicación de instrumentos y políticas que aspiren a regular su impacto en la sociedad, con el objetivo específico de mantener sus ganancias y, de manera simultánea, incluir en sus decisiones y actividades los intereses de las comunidades y de la sociedad, a través del respeto de los DD. HH., de la abstención de daños y de la prevención de violaciones de los DD. HH. La RSE hace referencia al correcto mandato de la compañía, que gobierna de forma ética y sostenible, y lleva a cabo un conjunto de compromisos de carácter voluntario, con el fin de generar un impacto positivo en los ámbitos social, ambiental y económico, y obtener los máximos beneficios para el conjunto de la sociedad (Developing sustainable regions through responsible SMEs [DESUR], 2016).

La norma ISO 26000 ofrece una definición de RSE que presenta, adicionalmente, un conjunto de características comunes a las acciones que deben existir para el cumplimiento, por parte de una empresa, de su propia política de responsabilidad social empresarial:

RSE: responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones. (International Organization for Standardization [ISO], 2010, párr. 2.18)

La RSE, entonces, es un sistema de gestión empresarial que se concretiza a través de comportamientos éticos y transparentes, aplicados en todas sus actividades y hacia todos los sujetos que entren en contacto con las empresas, los cuales pueden existir mediante diversos instrumentos que tengan como objetivo el desarrollo sostenible de la sociedad que se vea afectada por las actividades de la compañía, que considere sus intereses y respete las normas de derecho interno e internacional del Estado en donde operan. Entre aquellos instrumentos, los más utilizados son las certificaciones y los códigos de conducta, especialmente por la capacidad que tienen de demostrar cómo las empresas tienen en cuenta el respeto de los DD. HH. en todas sus decisiones.

Las certificaciones, como la ISO 26000 sobre RSE o SA 8000 sobre responsabilidad social empresarial, son elementos que garantizan, en especial a los consumidores y clientes de las compañías, pero también a quienes trabajan con ellas como subcontratistas o proveedores,

el respeto que estas mantienen hacia los DD. HH., la sociedad y el medioambiente. A través de ellas, una empresa les permite a terceros controlar y avalar el respeto de determinados estándares, y asegurar su aplicación en todas sus actividades y la de sus subcontratistas.

Por otro lado, los códigos de conducta son adoptados por instituciones para demostrar cómo operan a través de decisiones y estrategias éticas. Son instrumentos voluntarios creados para establecer una guía y regular sus propias actividades en la toma de decisiones, mediante el reconocimiento de valores y objetivos que se proponen alcanzar a lo largo de sus actividades, basados en principios y estándares sobre determinadas temáticas. En concreto, las empresas elaboran una lista de comportamientos que se comprometen a poner en marcha en sus operaciones, y de la misma manera fijan los comportamientos que esperan se cumplan por parte de quienes entran a hacer parte de su cadena de suministro, a la luz del respeto de los principios y valores de la compañía. De este modo, se implementan de manera voluntaria los valores que la organización se compromete a aplicar en sus actividades, de acuerdo con normas nacionales y estándares internacionales, sin perjudicar el objetivo de incrementar sus ganancias.

En los últimos años, la adopción de códigos de conducta ha demostrado el fuerte compromiso de las empresas hacia los DD. HH., la sociedad y el medioambiente, las cuales establecen valores y comportamientos que han de ser respetados en sus actividades, pero también procedimientos de monitoreo, a través de auditorías internas o externas y de mecanismos de informes, para controlar la implementación concreta y el respeto real de los códigos de conducta en toda la cadena de suministro de una compañía. Según Horrigan (2010), los mecanismos de monitoreo como las auditorías y los informes internos tienen un efecto positivo adicional al permitir una mejora en los procesos de control con el principio de la debida diligencia, lo cual demuestra su compromiso en el respeto de

los derechos e intereses de la sociedad y en la prevención de daños causados por sus actividades (pp. 270-271).

En la actualidad, la RSE pretende entender el rol en la sociedad de las empresas, y se considera un sistema de gestión empresarial que busca entender el papel social de las compañías, identificar a todos los grupos de interés o de relación que tiene la empresa (personal, proveedores, clientes, accionistas, etc.) y procurar satisfacerlos en la medida de sus posibilidades con un modelo de mejora continua (DESUR, 2016, p. 8). Hoy, el paradigma de valores-principios para la ética comprometida con la RSE se puede enunciar así: 1. El respeto por la dignidad y los derechos de los empleados y demás implicados con la actividad empresarial. 2. La justicia en las transacciones comerciales y en las relaciones con el Estado en el contexto de globalización. 3. La solidaridad que nos compromete con la búsqueda del bienestar social de la comunidad local y global. 4. La responsabilidad para prestar un servicio de calidad teniendo en cuenta la protección del medioambiente. 5. La honestidad que exige transparencia en la comunicación. 6. La integridad en la toma de decisiones y que se debe encarnar en la cultura organizacional (Martínez, 2011, p. 8).

Durante décadas, la RSE se identificó, en primera instancia, con los dividendos que abonaba a sus accionistas y, posteriormente, y durante mucho tiempo, con las remuneraciones y políticas de capacitación y contención que brindaba a su dotación de recursos humanos, el desarrollo de proveedores como consecuencia de sus necesidades de abastecimiento zonal, la calidad de sus productos con miras a la satisfacción de las necesidades de los clientes, el aporte de impuestos y contribuciones sociales que realizaba a los distintos Estados, como el nacional, el provincial y el municipal, y la reinversión de sus utilidades, para generar de este modo nuevos productos y progreso, en general (Benvenuto *et al.*, 2015, p. 91).

Origen moderno de la noción de RSE

El término RSE fue utilizado por primera vez alrededor de los años veinte, pero fue a partir de los cincuenta y sesenta que el concepto se fue desarrollando alrededor de la idea de que el uso de recursos de la sociedad por parte de las empresas hacía derivar un deber ético, una responsabilidad en sus comportamientos que, por último, contribuyan a un resultado retributivo positivo en la misma sociedad, lo cual a largo plazo generaría beneficios en las compañías. A partir de los años ochenta, se inicia a reconocer la importancia no solo de sujetos con intereses internos a las actividades empresariales, es decir *shareholder* (accionista), sino de todos los sujetos que pueden relacionarse con una empresa, dentro y fuera de sus operaciones; ellos son los *stakeholders* (DESUR, 2016, p. 8).

Con la creación de organizaciones no gubernamentales para la promoción de los DD. HH. y de la protección del ambiente, como Amnistía Internacional y la World Wildlife Fund (WWF), junto con el desarrollo de distintos instrumentos internacionales como las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, por sus siglas en inglés) y el Pacto Global, además de iniciativas empresariales como la SA 8000 y la ISO 26000, el concepto de RSE tomó más fuerza y reconocimiento en lo que respecta a sus efectos positivos en la sociedad y en el medioambiente (DESUR, 2016, p. 8). Así, en los últimos años, se realizaron estudios más profundos sobre las diferencias entre los distintos sujetos que puedan verse envueltos y sus eventuales obligaciones, responsabilidades y derechos, para poder establecer de manera clara las estrategias más eficaces que las empresas pueden llevar a cabo en su compromiso por el respeto de los DD. HH., la sociedad y el medioambiente.

Principales instrumentos internacionales en materia de RSE

El interés de las organizaciones internacionales de guiar a los sujetos privados hacia el respeto de los DD. HH., especialmente en el ámbito empresarial,

las ha llevado a desarrollar instrumentos mundiales que, en su voluntariedad, representan un esfuerzo de difusión del respeto de los DD. HH. a través de la RSE y de la promoción de estándares éticos (Borgia, 2014, p. 74). El objetivo de estos instrumentos es proporcionar una guía y asistir a las empresas en sus conductas, para así evitar violaciones de DD. HH. Muchos de estos medios están también dirigidos a los Estados, vista la necesidad de establecer en sus ordenamientos jurídicos ciertos mecanismos judiciales y extrajudiciales capaces de garantizar la protección de los DD. HH.

Asimismo, estos instrumentos representan un marco legal válido para la promoción de los derechos de los trabajadores y los DD. HH. en general, el cual permite identificar las normas y los estándares aplicables dentro y fuera de las compañías, y brindar información sobre la defensa de los derechos y las posibilidades de remediación ante daños ocasionados por las instituciones.

Los principales mecanismos internacionales sobre RSE, a partir de los cuales se obtuvo un resultado de mayor impacto en las empresas y los Estados donde operan, son las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales de 1976, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de 1977, la Conferencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre Ambiente y Desarrollo de 1992 y la Conferencia de la ONU sobre Desarrollo Sostenible de 2012 (conocidas como las Conferencias de Río y Río+20), las Normas de la ONU sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos de 2003 y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU de 2011, más conocidos como los Principios de Ruggie. La importancia de estos instrumentos deriva de su constante esfuerzo en guiar a los Estados, a las empresas y a los individuos hacia un sistema de colaboración que permitiera la garantía y el respeto de los DD. HH., de los

derechos de los trabajadores, del medioambiente y de la sociedad, pero también representan la intención de establecer metas de desarrollo sostenible para cumplirse en un límite temporal definido, como en el caso de las Conferencias de Río. Estos esfuerzos a lo largo de las últimas décadas concluyen en la creación de normas y principios claros y bien definidos que se traducen en recomendaciones específicas según el sujeto a quien están dirigidas, para garantizar el respeto y la protección de los DD. HH., resultado que se alcanzó en los Principios Rectores de 2011.

Las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales de 1976 son recomendaciones hechas a gobiernos y empresas multinacionales, en forma de principios y estándares, que tienen como objetivo crear conductas empresariales responsables, en su aplicación conjunta con las leyes internas y las normas internacionales. En otras palabras, las Líneas Directrices de la OECD establecen los modelos empresariales esperados por los Estados, para su cumplimiento por parte de las empresas que operen en otros territorios.

La Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de 1977 establece principios y estándares para compañías multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y empleados, aplicables en distintas áreas como trabajo, entrenamientos, relaciones industriales y condiciones de empleo y vida (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1977, Introducción). Tiene como objetivo impulsar a las empresas multinacionales a contribuir en el progreso económico y social, y reducir eventuales daños que puedan derivar de sus operaciones. Asimismo, tal objetivo necesita para su realización de la colaboración de la legislación interna y de las políticas gubernamentales, pues se basa en un sistema de monitoreo constituido por los Estados parte, consistente en informes que deben de ser enviados a la OIT cada cuatro años, sobre los avances en su implementación en sus territorios. Además, la declaración requiere el cumplimiento por parte de las compañías multinacionales de todos los estándares y

principios establecidos por cualquier convención de la OIT, aun cuando los Estados que reciben a las multinacionales no estén vinculados a dichos convenios. Por esta característica, la Declaración Tripartita podría ser considerada como el código de conducta más completo y aceptado en el ámbito de la RSE (Borgia, 2014, p. 79). Sin embargo, su naturaleza no obligatoria lo vuelve un instrumento débil, hasta inefectivo, dependiente solo de la voluntariedad de las empresas (De Jonge, 2011, p. 30), característica que es equilibrada por la función de guía para las compañías en la adopción de sus propias estrategias, mecanismos y políticas internas para la promoción del desarrollo social, condiciones de trabajo y sus propias actividades empresariales.

La Conferencia de la ONU sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de Río, o Cumbre de la Tierra de 1992, reunió a 172 representantes de Estados, instituciones internacionales y organizaciones no gubernamentales para debatir las problemáticas del momento, como la pobreza y el excesivo consumismo que degradaba el medioambiente, y comprometerse a establecer planes y políticas nacionales e internacionales para asegurar que en todas las decisiones políticas se tomara en cuenta cualquier impacto ambiental. Como resultado se obtuvo la adopción de la Agenda 21, un programa de acción para el desarrollo sostenible global, y la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Este último contiene 27 principios que definen la responsabilidad de los Estados por daños ambientales causados dentro o fuera de sus territorios. También se establece el deber de los Estados de conservar, proteger y restaurar la salud y la integridad del ecosistema, a través de la colaboración entre autoridades nacionales, ciudadanos y comunidades indígenas para promover un sistema económico internacional abierto y capaz de conducir hacia el crecimiento y desarrollo sostenible en todos los países.

En 2012, la ONU organizó la Conferencia sobre el Desarrollo Sostenible, conocida también como Río+20, con la participación de líderes mundiales, representantes de instituciones, organizaciones no gubernamentales

y miembros del sector privado, desde académicos hasta varios CEO, para llevar adelante la revisión de los compromisos adoptados en 1992 y su cumplimiento a la fecha, y así desarrollar nuevas medidas para reducir la pobreza, avanzar en la equidad social y asegurar una efectiva protección del medioambiente. Los dos argumentos principales se concentraron en la búsqueda de soluciones para construir una economía ecosostenible, y así aportar a un desarrollo sostenible y al fin de la pobreza, sobre todo en países en vías de desarrollo, y en mejorar la coordinación internacional para el desarrollo sostenible. Así, la Conferencia de Río se concentró en siete áreas que requerían atención especial en el desarrollo sostenible: empleo decente, energía, ciudades sostenibles, seguridad alimentaria y agricultura sostenible, agua, océanos y preparación ante desastres. Como resultado, la ONU reconoció en el documento “El futuro que queremos” que el rol de la economía y de las empresas puede convertirse en un obstáculo a la implementación del desarrollo sostenible si no está correctamente delimitado por los Estados, de acuerdo con las normas internacionales y a la Carta de la ONU, por lo que se requiere un compromiso de los Estados y del sector privado de manera colaborativa, a través de la legislación, por un lado, y de buenas prácticas, por el otro, en las cuales se resalte la importancia de la RSE, especialmente por la capacidad de las empresas de crear modelos de buenas prácticas para la integración del desarrollo sostenible en sus actividades.

Cinco años después del inicio del estudio por parte de la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU, en 2003 se publicaron las Normas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, basadas en la idea de la existencia de responsabilidades y obligaciones de Estados y empresas en sus ámbitos de influencia, en el respeto, la garantía y la protección de los DD. HH., a través de mecanismos para asegurar su reconocimiento y respeto universal. Este instrumento internacional afirma la existencia de deberes y responsabilidades

de los Estados, pero las reconoce de la misma manera en las compañías, y establece constantemente la responsabilidad de estas de no contribuir o causar daños, y la de respetar y promover el ejercicio de los DD. HH. en toda su cadena de suministro. El efecto que se crea, entonces, por medio de tales imposiciones, es el de minar la naturaleza voluntaria de las normas, en especial en las contradicciones que se presentan por la falta de un sistema de monitoreo y de sanciones en caso de infracción de estas y la hostilidad producida por el establecimiento de responsabilidades en el ámbito empresarial (Borgia, 2014, p. 83).

Tales dificultades llevaron al nombramiento en 2005 de John Ruggie como representante especial del secretario general de la ONU, con la misión de identificar estándares de RSE y los casos de responsabilidad de empresas transnacionales y otras compañías con respecto a los DD. HH., y de reportar a la Comisión todas las problemáticas que derivaran de la implementación de las normas de 2003. Así, en 2010 se adoptaron los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, más conocidos como los Principios de Ruggie, a través de los cuales por primera vez se dieron estándares globales para prevenir los riesgos de algún impacto negativo hacia los DD. HH. por actividades empresariales. En efecto, los Principios Rectores son una guía para los Estados para implementar el marco de protección, respeto y remediación y para las instituciones en la gestión de sus actividades de acuerdo con principios internacionales de respeto de los DD. HH., pero también para víctimas de violaciones de estos, quienes encontrarán en el tercer pilar una serie de preceptos sobre la remediación que debe ser proporcionada por daños derivados de actividades empresariales. Los tres pilares de protección, respeto y remediación se basan solamente en principios ya existentes al momento de su reconocimiento en este documento, sobre obligaciones y responsabilidades de los Estados y acerca de estándares de respeto de las empresas, todos con un enfoque pragmático que hiciera posible su aplicación y eficacia a favor de los DD. HH. Se trata, una vez más,

de un instrumento internacional de carácter voluntario, pero bien delimitado en cuestión de roles según los sujetos a quienes va dirigido, de manera que no se repita el rechazo por parte de las compañías, como sucedió en el caso de las normas de 2003. Sin embargo, para darles efectividad a los Principios Rectores, el Consejo de Derechos Humanos estableció un grupo de trabajo sobre DD. HH. y corporaciones transnacionales y otras empresas, que vela por la promoción e implementación de los Principios de Ruggie, con el control del Consejo de Derechos Humanos, a través de informes anuales acerca de desarrollos específicos del tema.

Componentes y enfoques de la RSE

Es posible distinguir cuatro componentes de la RSE: económico, es decir, las organizaciones empresariales nacen con el propósito de proporcionar bienes y servicios que satisfagan las necesidades de los consumidores a cambio de un precio justo; legal, se espera que las empresas actúen de acuerdo con las leyes y normas que regulan el funcionamiento del mercado y la sociedad de la que forman parte; ético, recoge las expectativas que los accionistas, trabajadores, clientes y sociedad en general tienen respecto al comportamiento de la compañía según su consideración de lo que es justo y conforme a sus principios morales; y filantrópico, la sociedad en su conjunto desea que las empresas actúen como buenos ciudadanos y comprometan parte de sus recursos en mejorar la situación de bienestar de todos los componentes de la responsabilidad de la institución.

Por otro lado, desde el punto de vista de los enfoques de la RSE, Lantos (2001) citado por Mochales (2013, p. 26) estudia cuatro focos de compromiso de recursos en actividades de responsabilidad social: primero, visión de generación de ganancias como fin único. Esta visión está enmarcada en el ámbito económico de la RSE, en el cual la producción de ganancias es el objetivo único de la empresa y su único deber con la sociedad es respetar las leyes vigentes (normas explícitas). En esta corriente,

la idea es generar el máximo de utilidades mientras se respeten las leyes (p. 27). Segundo, visión de producción de ganancias en un ámbito limitado. También corresponde al apartado de visiones económicas de la RSE, pero además de cumplir la ley, la compañía se entiende como una entidad que respeta tanto las leyes como las normas tácitas dadas por el entorno en que se desenvuelve (p. 27). Tercero, visión de bienestar social. En esta perspectiva, se sitúa la ética a un nivel superior en el cual la empresa debe ser consciente del daño que puede causar a la sociedad y hacerse responsable de él (gestión de externalidades negativas). En esta visión se integran las relaciones existentes con los diversos grupos de interés de una institución (p. 27). Y cuarto, visión de empresa al servicio de la comunidad, que se corresponde con una visión altruista en la cual la organización debe usar sus recursos de la manera más eficiente con el fin de brindar bienestar en la sociedad, y alcanzar de esta forma beneficios sociales (p. 27).

Cancino y Morales (2008), citados por Mochales (2013, p. 27), afirman que en cuanto a las dos clasificaciones anteriores, se puede añadir una tercera, tal como proponen Garriga y Melé (2004), la cual se caracteriza comúnmente por su rigor formal y por su amplia capacidad explicativa. En este sentido, se analizan las teorías y concepciones existentes sobre RSE desde cuatro grupos de teorías: Instrumentales, Integradoras, de Carácter Político, y sobre Ética y Moral en los negocios.

Nociones complementarias en torno a la RSE: los conceptos de impacto, esfera de influencia, *stakeholders*, cadena de suministro y debida diligencia

Como parte de la definición de RSE existe una pluralidad de nociones que varían de acuerdo con el enfoque desde el cual se aborde. Para el enfoque clásico, la RSE significa aumentar las utilidades de los propietarios; desde el enfoque estratégico, las obligaciones de la empresa no se limitan a los accionistas, sino que comprenden a un grupo más amplio:

los *stakeholders*. Según el enfoque del contrato social, la RSE es un pacto justo entre las instituciones y la sociedad; y la compañía, como parte de la sociedad, necesita contribuir al bienestar de esta. Desde el enfoque virtuoso, la empresa es una institución socioeconómica que tiene una seria responsabilidad moral con la sociedad. El enfoque del *triple button line* señala que la RSE es la búsqueda de un triple beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medioambiente. Para el Global Compact, la RSE se basa en diez principios agrupados en cuatro áreas: DD. HH., laborales, medioambiente y lucha anticorrupción. En el presente estudio, la RSE se entenderá desde este último enfoque y se analizará el abordaje de esta en el ordenamiento jurídico colombiano (Ibarra, 2014, pp. 53-54).

El concepto de RSE abarca muchos aspectos e implica, directa o indirectamente, todo lo relacionado con la organización. En sus contenidos no solo confluyen áreas tan variadas como la seguridad laboral, la ética empresarial, los DD. HH., las inversiones sociales o los aspectos medioambientales, sino que afecta también a la productividad, la gestión de fondos y al proceso de toma de decisiones (Casado, 2006, p. 37).

El impacto, entonces, que deriva de las actividades de las empresas en el entorno que las rodea es el conjunto de consecuencias que derivan de todas las actividades de una compañía. Tal impacto no está relacionado únicamente a sujetos internos a dichos procesos, como los trabajadores, proveedores y consumidores, es decir, en los límites del mercado. Al ampliar la visión del tipo de impacto que una empresa puede tener en su ámbito, se deben considerar las consecuencias positivas y negativas: específicamente entre estas últimas se encuentran los resultados más delicados en temas de DD. HH. de muchas de las actividades de las empresas, las cuales pueden causar daños también por fuera de sus fábricas y plantas de trabajo. El punto crítico se encuentra en el hecho de que entre las compañías y las víctimas de tales daños, no exista un vínculo contractual que pueda comprender eventuales daños externos.

Por tal motivo, el rol de las instituciones en la sociedad debe de ser contemplado desde ambos puntos de vista, interno y externo, y es exactamente a través de esta visión que se crea el concepto de “esfera de influencia,” como la relación que una empresa puede establecer con cualquier sujeto, dentro y fuera de sus establecimientos, a partir del momento en que empieza a operar. Dicho término fue introducido por las Naciones Unidas en el Pacto Global de 2000 en el ámbito de la RSE, como uno que busca determinar el objetivo de la RSE a lo largo de toda su influencia, en relación con problemáticas de DD. HH. Para desarrollar dicha idea, el Pacto Global visualiza la esfera de influencia como un grupo de círculos concéntricos que contienen a todos los sujetos que podrían entrar en contacto con una compañía: estos sujetos son conocidos como *stakeholders* y son considerados, según su posición en el mapa de influencia — desde el más cercano al más lejano a una empresa— como los empleados, los proveedores, el mercado, la comunidad y, por último, el Gobierno.

Según Ruggie (2008), este modelo de esfera de influencia desarrollado por el Pacto Global es útil para poder aclarar el rol de las empresas en la sociedad, más allá del lugar de producción, y determinar cómo pueden operar respetando los DD. HH. No obstante, para Ruggie el modelo de circunferencias no logra hacer una diferenciación completa de los *stakeholders*, debido a las diversas relaciones que se crean entre ellos y las compañías; en otras palabras, tal diseño no considera la relación entre las instituciones y los diferentes sujetos, que se haya creado a través de contratos o que derive de la presencia de un establecimiento en un lugar y su cercanía con las comunidades aledañas (pp. 4-5).

En otras palabras, todas las empresas deberían considerar, entre las posibles consecuencias de sus actividades, también aquellas causadas contra individuos externos, de manera que contemplen en sus planes de responsabilidad social diversas estrategias para reducir progresivamente los impactos negativos en las comunidades inmediatas y en la sociedad

en general, hasta lograr su total eliminación. Tales estrategias internas deberían de realizarse a través de la aplicación de estándares e iniciativas que tengan como objetivo el respeto de los DD. HH., sea que las consecuencias negativas deriven de forma directa de las actividades de las compañías o indirectamente de conductas incorrectas a lo largo de toda la cadena de suministro, es decir, a través de los sujetos con quien la empresa trabaja, como los subcontratistas o los proveedores.

Las estrategias generales de las empresas y sus decisiones en lo específico crean una fuerte influencia en los sujetos que estén en contacto con estas y sobre todo bajo su comando, a través de las cadenas de suministros, motivo por el que proveedores y subcontratistas no solo deben atenerse a las disposiciones de las instituciones, según sus acuerdos, sino que deben estar controlados por las organizaciones que los contraten con la misma óptica de respeto de los DD. HH. Por lo tanto, en caso de que se den consecuencias negativas externas a lo largo de una cadena de suministro, incluidos abusos y violaciones de DD. HH., existe un vínculo suficiente entre las empresas y sus subcontratistas para considerar que ambos son responsables, por los daños causados directamente y por la falta de control sobre sus actividades.

Es necesario para reducir el impacto en su esfera de influencia, que las compañías controlen y regulen todas las operaciones que se realicen a lo largo de sus cadenas de suministro, con atención especial a las actividades de sus subcontratistas. Las mismas responsabilidades sobre daños externos a las que pueden incurrir las instituciones, son las que deberían impulsarlas a desarrollar estrategias alternativas que activen sistemas capaces de producir las ganancias esperadas, respetar los DD. HH. y evitar violaciones de estos, dentro y fuera de sus compañías.

Se podría decir, en consecuencia, que el concepto de RSE resume todos los compromisos, criterios y las estrategias que una empresa asume y

aplica para realizar de manera satisfactoria sus negocios, incrementar sus ganancias, y paralelamente crear y desarrollar planes de responsabilidad empresarial capaces de asegurar el continuo respeto de los DD. HH. en toda su esfera de influencia. El propósito que caracteriza las estrategias de inclusión de intereses de la comunidad, temáticas ambientales y sociales en las políticas empresariales, no resta valor al hecho de que dichas formas son instrumentos eficientes, si son correctamente utilizados para la promoción de valores sociales dentro y fuera de la empresa; es decir, el resultado del esfuerzo de una compañía para mantener su existencia en el mercado económico y en la sociedad.

Por último, el concepto de debida diligencia está vinculado a la modalidad de actuación de las instituciones en sus operaciones. Se refiere a la máxima precaución que una organización puede implementar de manera continua en vista de prevenir daños dentro y fuera de sus actividades, y remediar eventuales consecuencias negativas que hayan derivado de sus operaciones. Sobre la debida diligencia en materia de RSE y DD. HH., el principio 17 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos afirma que

17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar

a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;

b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;

c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas. (Ruggie, 2011, pp. 18-19)

Colombia y la RSE

Los desarrollos de RSE gestionados por el Estado colombiano y por la empresa privada presentan grandes deficiencias tanto en la formulación de política pública como en la adopción de estándares internacionales adecuados. No obstante, en los últimos años ha surgido una persistente preocupación del Estado y de la empresa privada por aplicar principios de RSE, así como buenas prácticas en los ámbitos de la seguridad y los DD. HH., lo cual da lugar a importantes avances y desarrollos que ameritan ser investigados, estudiados, sistematizados y aplicados en diversas áreas de la economía nacional y en la formulación de política pública.

El Estado colombiano en sus diagnósticos evidencia dos vacíos importantes en relación con el tema. En primer lugar, la ausencia de información completa, robusta y detallada para caracterizar la situación de DD. HH. en Colombia al diferenciar por derechos que se vulneran, poblaciones afectadas y actores responsables. En segundo lugar, la precariedad de los sistemas de seguimiento y evaluación que existen para empresas y DD. HH.

Tabla 1. Buenas prácticas empresariales en remediación

Buena práctica: conjunto de acciones sistémicas operadas por una empresa para satisfacer necesidades (remediación) de la gobernanza en la responsabilidad social empresarial y obtener unos resultados específicos.			
Variable	Definición	Indicador	Medición
Eficacia	Capacidad de realizar un objetivo o meta para reparar o remediar una consecuencia negativa de DD. HH. por parte de la empresa.	Porcentaje de objetivos o metas propuestos.	60-100 %
			31-59 %
			1-30 %
Eficiencia	Capacidad de remediar una consecuencia negativa de DD. HH. a través de un uso óptimo de los recursos disponibles.	Porcentaje de cumplimiento de acuerdo con los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles.	60-100 %
			31-59 %
			1-30 %
Mejora continua	Capacidad de optimizar los procesos y resultados de las medidas de reparación de una consecuencia negativa de DD. HH. a lo largo del tiempo.	Porcentaje de objetivos y metas en procesos de mejoramiento.	60-100 %
			31-59 %
			1-30 %
Lecciones aprendidas	Capacidad de generar un conocimiento replicable a partir de la experiencia en medidas de reparación o remediación de consecuencias negativas de DD. HH.	Porcentaje de metas y objetivos aplicados acorde con las lecciones aprendidas.	60-100 %
			31-59 %
			1-30 %
Transformadoras	Capacidad para producir un cambio positivo por medio de la reparación o remediación de consecuencias negativas de DD. HH.	Porcentaje de acciones positivas emprendidas por la empresa en su cultura institucional respecto a los DD. HH.	60-100 %
			31-59 %
			1-30 %

Com-promiso político	Medidas que involucran el más alto nivel de decisión de la empresa, y su aceptación en la reparación o remediación de consecuencias negativas de DD. HH.	Nivel de decisión y de incorporación acorde con su estructura orgánica.	Directivo
			Ejecutivo
			Operativo
			Cadena de valor
Promo-ción de los DD. HH.	Acciones de la empresa para restablecer los derechos vulnerados por consecuencias negativas de DD. HH. de las compañías en el ejercicio de su actividad empresarial.	Porcentaje de acciones de restablecimiento de derechos, acorde con las metas y los objetivos propuestos en la reparación o remediación de las consecuencias negativas de DD. HH.	60-100 %
			31-59 %
			1-30 %
Redes	Conjunto de relaciones e interacciones desarrolladas entre las empresas y los <i>stakeholders</i> , que contribuyen a la reparación o remediación de las consecuencias negativas de DD. HH.	Niveles de relacionamientos alcanzados con redes entre las empresas y sus <i>stakeholders</i> .	Alto
			Medio
			Bajo
Participativa	Es el ejercicio del derecho que le asiste a los actores relevantes y a las empresas de intervenir en las medidas de reparación o remediación de las consecuencias negativas de DD. HH.	Niveles de involucramiento alcanzados entre la empresa y sus <i>stakeholders</i> para intervenir en las medidas de reparación o remediación.	Alto
			Medio
			Bajo

Sostenibilidad	Capacidad de la empresa para mitigar o remediar consecuencias negativas de DD. HH., con permanencia en el tiempo sin comprometer los derechos en su esfera de influencia.	Tiempo que ha logrado la empresa para mitigar o eliminar consecuencias negativas de DD. HH.	1-3
			4-7
			8-10
Sistémico	Conjunto de elementos relacionados entre sí para mantener una constante interacción y lograr la reparación o remediación de consecuencias negativas de DD. HH. por parte de la empresa.	Porcentaje de estructuras institucionales internas o externas interactuantes para las acciones de reparación o remediación.	60-100 %
			31-59 %
			1-30 %
Docu-mentable/ Publicación	Dar carácter público o social a algo individual o privado, a través de la generación de evidencias de la buena práctica en reparación o remediación.	Número de publicaciones realizadas.	
Replicable	Capacidad de implementar la medida de reparación o remediación de consecuencias negativas de DD. HH. en diversas situaciones o contextos con objetivos similares.	Porcentaje de las metas u objetivos aplicados por otra empresa en situaciones similares.	60-100 %
			31-59 %
			1-30 %

Fuente: elaboración propia.

En el desarrollo de la investigación, se buscó aplicar estos indicadores a la labor desempeñada por la empresa; sin embargo, las compañías en su gran mayoría no publicitan este tipo de prácticas, con la creencia de que una práctica en remediación presupone la existencia de un daño previo, que puede o no originarse en la institución, y que de ser atribuido a dicha entidad podrá traer un efecto reputacional negativo.

En consecuencia, para el estudio realizado se efectuó un rastreo masivo de casos a través de convocatorias personalizadas, por agremiaciones y redes nacionales, aunque no se obtuvo la acogida esperada en razón a los motivos expuestos.

