



Colección Académica de
Ciencias Estratégicas

ISSN - e: 2382-3283
Vol 2, No.1
2015

ENFOQUE DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN GESTIÓN HUMANA

PAG 19

Resumen

El presente documento revisa la literatura existente acerca de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial RSE que se relacionan con las actividades de las áreas funcionales de Gestión Humana y las confronta con la normatividad laboral vigente en Colombia para establecer si tienen un enfoque obligatorio o voluntario. El resultado muestra cuáles se constituyen como verdaderas oportunidades sociales para la inclusión en los programas de RSE que lidera Gestión Humana de acuerdo con la legislación colombiana.

Palabras Claves: Responsabilidad Social Empresarial, Gestión Humana, Legislación laboral, Colombia

Abstract

This paper reviews the existing literature about Corporate Social Responsibility CSR practices that relate to the activities of the functional areas of Human Resources and confronted with existing labor legislation in Colombia to establish whether they have a mandatory or voluntary approach. The

outcome shows the ones that constitute truly social opportunities for inclusion in CSR programs led by Human Resources under Colombian law.

Key Words: Corporate Social Responsibility, Human Resources, Labor legislation, Colombia

Paula Andrea Gaviria Arango

Especialista en Gerencia de Talento Humano; Universidad Pontificia Bolivariana; Sede Palmira; Colombia. Correo electrónico: paulaandregaviria@hotmail.com

Yovany Ospina Nieto

Magister en Educación y Desarrollo Humano; Grupo de investigación en Pedagogía y Desarrollo Humano; Coordinación de Investigación; Universidad Pontificia Bolivariana; Sede Palmira; Colombia. Correo electrónico: yovany.ospina@upb.edu.co



SECCIONAL PALMIRA



Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial RSE es un concepto que ha evolucionado desde lo filantrópico, atravesando una corriente exclusivamente económica y legalista, hasta convertirse en iniciativa voluntaria para el desarrollo de la sociedad y la generación de ventaja competitiva en las organizaciones.

La Gestión del Talento Humano también ha experimentado una importante evolución al surgir como un área de Relaciones Industriales para conciliar diferencias entre trabajadores y empresarios durante la Industrialización; enfocar posteriormente su accionar entendiendo al ser humano como un recurso más de la organización que se debe administrar; pasando a ser llamada Recursos Humanos, llegando a trascender con el tiempo, cada vez con mayor importancia y poder de decisión al interior de las organizaciones, hasta ser el área de Talento Humano o Gestión Humana. (Chiavenato, 2000, p.11).

El vínculo directo del área de Gestión Humana con los trabajadores converge en los temas que ocupan a la RSE, por lo tanto, las acciones del área juegan un papel importante al respecto. Sin embargo, muchas de ellas responden al mero cumplimiento de requerimientos legales.

Las áreas de Gestión Humana emprenden cada vez mayores retos, participando de manera más activa en aspectos fundamentales para el desarrollo de las organizaciones y el de las personas que las

conforman. Para ello deben promover acciones encaminadas a la satisfacción y retención del personal, puesto que "Toda organización está compuesta de personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener la continuidad" (ibíd., p.60).

Si bien las medidas para la gestión adecuada del talento humano en las organizaciones obedecen en su mayoría a una estrategia organizacional para generar ventaja competitiva, las acciones que pretenden mejorar la calidad de vida y bienestar de los trabajadores pueden ser también relacionadas con prácticas de Responsabilidad Social Empresarial. Al tener en cuenta que "La agenda de recursos humanos para el 2015 en Colombia, apuntará a cuatro aspectos críticos: la gerencia del talento, la gestión de la diversidad, la gerencia de la globalización y la gestión de la responsabilidad social corporativa" (Boston Consulting Group – BCG, citado por Calderón, Naranjo, & Alvarez, 2010, p.17); la inclusión de ésta última revela una relación directa de la RSE con las prácticas del área funcional de Gestión Humana al interior de las organizaciones.

Y es que la Responsabilidad Social Corporativa RSC se ha convertido en un tema difícil de evadir, sin embargo, son tantas las teorías existentes acerca de lo que se entiende por RSE y tantos los señalamientos a las organizaciones que éstas han emprendido diversas acciones en un afán por demostrar que son socialmente responsables, aunque en realidad no lo sean, sucumbiendo ante la



presión social e invirtiendo recursos sin resultados que verdaderamente solucionen problemas manifiestos más allá de mejorar la reputación corporativa.

No obstante, el enfoque voluntario de las prácticas de RSE, al constituir un movimiento establecido en el Pacto Global, actualmente cobra mayor fuerza y exhorta a las empresas a contribuir con la construcción de una sociedad mejor, lo que hace importante analizar la relación que existe entre las prácticas de RSE que realiza Gestión Humana con la normatividad laboral vigente en Colombia y de esta manera entender su enfoque, buscando establecer si éstas responden a requerimientos legales o, si por el contrario, constituyen acciones voluntarias para el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores y sus familias.

Existen también ideas encontradas, mientras autores como Jones (1989), citado por Cancino & Morales, (2008, p.26) ve la necesidad de establecer regulaciones y normativizar prácticas responsables, Vogel (1986), por su parte (citado por Cancino & Morales, 2008, p.27) asevera que legislar al respecto, disminuye el campo de acción de las organizaciones en torno a la RSE, al eliminar el enfoque voluntario de sus acciones. Otra mirada que surge para enfocar el dilema de obligatoriedad frente a voluntariedad, es la creación de valor compartido, donde las acciones de RSE, responden a la estrategia organizacional. (Porter y Kramer, 2006)

A continuación, se exponen los resultados de la investigación realizada en torno a autores relevantes y propuestas actualizadas.

Desarrollo teórico

Principales prácticas de responsabilidad social empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial RSE es ahora un tema obligado para las organizaciones; si bien, no todas lo desarrollan en sus programas, es probable que, en general, no sean ajenas por lo menos al término. Sin embargo, a pesar de estar popularizado, no siempre se refiere a lo mismo en el mundo empresarial; desde el punto de vista conceptual, en una cuidadosa revisión de las diferentes teorías existentes acerca de lo que se puede entender por RSE, se encuentra que:

Al existir tantas definiciones sobre RSE, muchas empresas han querido señalar al mercado que sí son responsables con la sociedad y han buscado entre las distintas definiciones cuál de ellas se ajusta mejor a la forma que conducen sus negocios, lo que trae consigo que muchas empresas se identifiquen como responsables a pesar de que en la práctica, igualmente no se hagan responsables por las externalidades negativas que generan sobre algún, o algunos, de sus grupos de intereses (Cancino & Morales, 2008, p.11).

Con tantos conceptos y definiciones, Garriga y Melé (citado por Cancino y Morales, 2008, p.14), clasificaron las diferentes ideas y concepciones, en cuatro teorías: las instrumentales, que sugieren



la existencia de una "relación directa entre RSE y creación de riqueza", donde la única responsabilidad de la empresa en relación con la sociedad reside en el aspecto económico; las integradoras, enfocadas en que las empresas deben acatar "el cumplimiento de las normas y obligaciones establecidas por una sociedad" (Ibíd., p.14) y el respeto por sus instituciones; las políticas, con el concepto de que la empresa se encuentra presionada por la sociedad en la que se encuentra, adquiriendo poder social en la medida en que se inserta, participa en la misma e influye en su economía; y, por último las de la Ética y la Moral en los negocios, que busca dar respuesta a los derechos universales.

Queda pues de manifiesto el hecho de que la RSE ha sido entendida desde conceptos que la relacionan estrictamente con el cumplimiento de la ley, como también con las iniciativas en las acciones que trascienden las fronteras legales. "Según Friedman, la única obligación o responsabilidad social que posee y debe poseer una empresa es la maximización de la riqueza para sus accionistas, dentro del marco legal y las reglas del juego que hayan sido acordadas entre las partes" (ibíd., 2008, p.16); para este autor, las empresas sólo tienen el deber de ser rentables y dar cumplimiento a los requisitos legales; las acciones adicionales pasan a ser obras de caridad que imponen una "injusta y costosa carga hacia los accionistas". En contraste, Jones (1989), citado por Cancino y Morales, (2008) propone que:

"El compromiso social debe ser adoptado en forma voluntaria y... debe extender la mirada tradicional de la obligación con accionistas a otros grupos de interés, como proveedores, clientes, trabajadores, entre otros." Este autor plantea además "la necesidad de un marco regulatorio público, que sea coherente con el desarrollo de prácticas de negocio para el fortalecimiento de los mercados" (p.26).

Sugiriendo así la generación de políticas públicas que delimiten de manera explícita las acciones que son catalogadas como responsables. Sin embargo, Vogel argumenta que la regulación gubernamental limita el campo de acción de la RSE pues las iniciativas que podrían ser catalogadas como socialmente responsables dejan de serlo cuando se convierten en un requerimiento de ley (ibíd., p.27).

La divergencia entre teorías y postulados es interesante pues evidencia evolución en el estado de la materia de estudio; lo que desde una posición es una necesidad, como la que halla Jones en el sentido de reglamentar las prácticas empresariales, para Vogel constituye una limitación, en la medida que disminuye el campo de acción que tienen las organizaciones en relación con la RSE.

Por su parte, Porter y Kramer (2006), afirman que "los partidarios de la RSC han recurrido a cuatro argumentos para presentar sus tesis: obligación moral, sustentabilidad, licencia para operar y reputación" (p.5) cuestionan que éstos "se enfocan en la tensión entre sociedad y empresa más bien que en su interdependencia. Cada una crea una lógica genérica, desligada de la estrategia y de



las operaciones de una empresa específica o de los lugares donde opera" (p.6) y concluyen que ninguna es ayuda suficiente para las organizaciones "identificar, priorizar y abordar los problemas sociales más importantes, o aquéllos sobre los que puede tener el máximo impacto" (p.6).

Estos autores ven indispensable que las acciones empresariales de RSE, partan sustancialmente de la estrategia corporativa y apunten a la sociedad con la que se interrelacionan de acuerdo con sus actividades concretas, "La mutua dependencia entre las corporaciones y la sociedad implica que las decisiones de negocios y las políticas sociales deben seguir el principio de valor compartido" (Ibíd., p.7). Se trata de identificar las "oportunidades sociales" (p.7) mutuamente favorables, "En vez de simplemente actuar a partir de impulsos bien intencionados o de reaccionar a presiones externas, la organización puede fijar una agenda positiva de RSC que produzca máximo beneficio social así como ganancias para la empresa". (p.9)

Si bien se pretende establecer hasta qué punto las prácticas de RSE que se desarrollan desde las áreas de Gestión Humana en Colombia obedecen al estricto cumplimiento de la normatividad o, si por el contrario surgen como acciones voluntarias dirigidas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, se halla otra razón de peso para la toma de iniciativas sociales por parte de las organizaciones y es la estrategia. Ser legal es lo mínimo, ir más allá de lo legal en materia social es loable, pero lograr que lo loable sume al logro de los objetivos, es estratégico;

de eso se trata el "valor compartido" de Porter y Kramer (2006).

El enfoque voluntario de civismo empresarial (Universidad de Murcia, S.F., p.2) que propone el Pacto Global y que exhorta a las empresas a contribuir con la construcción de una sociedad mejor sigue ganando adeptos alrededor del mundo y, en sintonía con los postulados de Porter y Kramer, uno de sus objetivos es "Lograr que el Pacto Mundial y sus principios formen parte de la estrategia y de las operaciones de las empresas" (Ibíd., p.2).

Cuatro de sus diez principios, el 3, 4, 5 y 6, específicamente, "proceden de... La Declaración de Principios de la organización mundial del trabajo (OIT) relativa a los derechos fundamentales en el trabajo" (p.4) y apuntan a las Relaciones Laborales, como apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o bajo coacción, la erradicación del trabajo infantil y la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Relación de las prácticas de RSE con gestión humana

La gestión de la RSC es, según el Boston Consulting Group, citado por Calderón, Naranjo & Álvarez (2010), un aspecto crítico en "la agenda de recursos humanos para el 2015 en Colombia" (p.17) y se debe, seguramente, a que ésta tiene una relación directa con el área de Gestión Humana, dado que está a su cargo el cuidado y bienestar de un grupo



de interés muy importante para las organizaciones: sus empleados. En este sentido, Peláez y García (2010), citado por García, Azuero & Peláez (2013), afirman que "es posible sugerir que el primer grupo de interés a considerar para la puesta en marcha de un programa de RSE sea el público interno, es decir, los trabajadores" (p.84), lo cual se debe a que la empresa tiene un control más directo con este conjunto de personas y por lo tanto es posible "poner a funcionar los procedimientos gerenciales y administrativos, en miras de construir ventajas competitivas y desarrollo sostenible a largo plazo" (p.84).

A continuación se exponen algunos estudios preliminares que permiten ahondar en el tema y determinar las principales prácticas de RSE relacionadas con la Gestión del Talento Humano.

En primer lugar, se considera un estudio realizado en cuatro empresas del Suroccidente Colombiano (García, et al., 2013), cuyo objetivo es "identificar y categorizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), orientadas desde las áreas funcionales de Gestión Humana hacia los trabajadores" (p.84) y en el cual se identifican ocho temáticas en la materia, orientadas hacia el trabajador y su familia. Información que se resume en la Tabla 1.

Por otra parte, Porter y Kramer (2006), proponen una serie de "actividades específicas de RSC" (p.10), de algunas temáticas que podrían ser abordadas desde el área de gestión humana en función de la RSC, tanto en una "vista de adentro hacia afuera"

(2006, p.10), como en "una vista de afuera hacia adentro" (p.11) de la organización, como se expone en la Tabla 1.

Por último, la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI (2013), es un referente para las organizaciones interesadas en registrar y elaborar información de gestión y desempeño en materia de sostenibilidad ambiental, social y económica. Dentro de su contenido, desplegado por categorías, se encuentra la de Desempeño Social, con varias subcategorías, entre ellas, la de Prácticas Laborales y Trabajo digno.

La subcategoría de Derechos Humanos, incluye aspectos que involucran indicadores relevantes para la gestión del talento humano, al igual que la categoría Economía, en el aspecto Desempeño Económico, que aborda temas como, la "cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones" (GRI, 2013, p.76); o en el de Presencia en el Mercado, donde se mencionan los de "relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas" (p.79) y "porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local donde se desarrollan operaciones significativas" (p.80).

De las prácticas identificadas en la literatura mencionada, se pretenden establecer las actividades de RSE relacionadas con Gestión Humana. Para sintetizar la información recolectada y descrita, se condensan las diferentes temáticas en la tabla 1. A fin de facilitar su clasificación y confrontación con la normatividad laboral vigente en Colombia



Tabla 1. Temáticas de RSE relacionadas con la Gestión del Talento Humano.

Estudio en cuatro empresas del SO Colombiano	Porter y Kramer	GRI
<p>Prácticas de RSE orientadas desde las áreas funcionales de Gestión Humana hacia los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> * Respeto al individuo, equidad y diversidad * Participación de los empleados en la gestión de las empresas * Relaciones con sindicatos y grupos de trabajadores organizados * Distribución de los beneficios de la empresa * Desarrollo profesional y empleabilidad * Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo * Jubilación y despidos * Familia de los trabajadores 	<p>Vista de adentro hacia afuera</p> <ul style="list-style-type: none"> * Educación y capacitación laboral * Condiciones laborales seguras * Diversidad y discriminación * Salud y otros beneficios * Políticas de compensación * Políticas de despido <p>Vista de afuera hacia adentro</p> <ul style="list-style-type: none"> * Disponibilidad de recursos humanos * Acceso a instituciones de investigación y universidades * Sistemas meritocráticos de incentivos (antidiscriminación) 	<p><u>Desempeño Social</u></p> <p>Prácticas laborales y trabajo digno</p> <ul style="list-style-type: none"> * Empleo * Relaciones entre los trabajadores y la dirección * Salud y Seguridad en el trabajo * Capacitación y Educación * Diversidad e igualdad de oportunidades * Igualdad de retribución entre mujeres y hombres * Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores * Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales <p>Derechos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> * Inversión * No discriminación * Libertad de asociación y negociación colectiva * Trabajo infantil * Trabajo forzoso <p><u>Economía</u></p> <p>Desempeño económico</p> <ul style="list-style-type: none"> * Obligaciones derivadas del plan de prestaciones <p>Presencia en el mercado</p> <ul style="list-style-type: none"> * Salario mínimo diferencial * Altos directivos procedentes de la comunidad local

Fuente: Elaboración propia a partir de: Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano, (García, Azuero, & Peláez, 2013); Estrategia y Sociedad, (Porter y Kramer 2006), y Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, (GRI, 2003). SO, hace referencia al Suroccidente.



Normatividad laboral vigente en Colombia

El presente documento pretende revisar las temáticas identificadas de Responsabilidad Social Empresarial que desarrolla el área funcional de Gestión Humana frente a la normatividad laboral vigente en Colombia, con el fin de establecer si dichas prácticas se fundamentan en exigencias legales o, si por el contrario, responden a acciones voluntarias. Para llevar a cabo esta pretensión, es necesario tener en cuenta que la normatividad laboral vigente en Colombia es extensa; por lo tanto, dado que el punto relevante es establecer si la práctica obedece a requerimientos de ley, serán consultados en primera instancia la Constitución Política, (CP) luego el Código Sustantivo del Trabajo (CST) y posteriormente en otras leyes, decretos y normas que las vinculen de manera directa. Cabe resaltar, que no se propone ahondar en todas las normas existentes relacionadas con cada una de las temáticas a revisar sino encontrar o no, vínculo legal explícito.

El concepto de trabajo aparece desde el primer artículo de la Carta Magna y en adelante confirma la protección del Estado a los trabajadores. Define también que Colombia es miembro de la Organización de las Naciones Unidas ONU y reconoce que "Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna" (CP, 1991, Art.53).

La CP Nacional de Colombia "norma de normas" (Ibíd., Art.4), en su primer aparte, denominado De los Principios Fundamentales (Tít. I), enfatiza

en que Colombia es un "Estado... organizado en República unitaria... fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general" (Ibíd., Art.1). En consecuencia, las relaciones laborales, deben regirse también por estos principios.

En los Derechos, las Garantías y los Deberes (CP, Tít.II); se consagran los Derechos Fundamentales (Cap.I), uno de ellos, el derecho al trabajo como "una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (Art.25), "garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad" (Art.38) y otorga a los trabajadores y empleadores el derecho a "constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado" (Art.39).

En los Derechos Sociales, Económicos y Culturales (Ibíd., Cap. II), se confiere igualdad de derechos y oportunidades al hombre y a la mujer, brindando especial protección a la mujer quien "no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación" (Ibíd., Art.43). Tal vez, uno de los mandatos más determinantes en materia laboral dentro de la CP, sea el que define que "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo" (Ibíd., Art.53) garantizando los principios mínimos fundamentales que deben regular las relaciones laborales:



- Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Otros apartes de la CP relacionados con el trabajo, son: la obligación del Estado y de los empleadores de "ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran" (Art.54.), así como del Estado de "propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud". La garantía del "derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales" (Art.55), "el derecho de

huelga" (Art.56) y por último, la posibilidad de que "La ley" establezca "los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas" (Art.57). En la tabla 2, se observa de manera resumida el contenido que, en relación con el trabajo y los trabajadores y empleadores, se halla en la CP y que constituye el marco legal.

(Ver Tabla 2)

En materia laboral, el CST es el que rige "las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores" y su objetivo primordial es el de "lograr justicia" en las mismas, "dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".

Data del año 1950 y comenzó a regir el 1 de enero de 1951, le antecedieron las leyes 6 y 71 de 1945, 65 y 95 de 1946 y el Decreto 2567 de 1946, de gran relevancia, entre otras, como pilares fundamentales de su promulgación (Molina, 2008, p.67); no obstante, éste ha sufrido importantes modificaciones que introdujeron cambios sustanciales en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Tabla 2. El trabajo en la Constitución Política de Colombia

Título C	apítulo	Artículo	Idea principal
I. De los principios fundamentales	Único	1	Fundamentar a la República en el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general
II. De los derechos, las garantías y los deberes	I. De los derechos fundamentales	25	Otorgar especial protección del Estado al derecho y obligación social del Trabajo en condiciones dignas y justas
		38	Garantizar el derecho de libre asociación
		39	Garantizar el derecho a constituir sindicatos
	II. De los derechos sociales, económicos y culturales	43	Conferir igualdad de derechos y oportunidades al hombre y a la mujer Brindar especial protección a la mujer (antidiscriminación)
		53	Expedir el estatuto del trabajo, estableciendo los principios mínimos fundamentales del mismo
		54	Obligar al Estado y a los empleadores a ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran Propiciar la ubicación laboral de personas en edad de trabajar Garantizar a minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud
		55	Garantizar el derecho de asociación colectiva
		56	Garantizar el derecho a la huelga
		57	Establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen de la gestión de las empresas

Fuente: Elaboración propia a partir de la Constitución Política de la República de Colombia

Prácticas de RSE en las áreas de gestión humana y su relación con la normatividad laboral en Colombia

Tras el análisis de la información condensada en el cuadro 1, se clasifican las prácticas de RSE que desarrollan las áreas funcionales de Gestión Humana, en tres grupos, así:

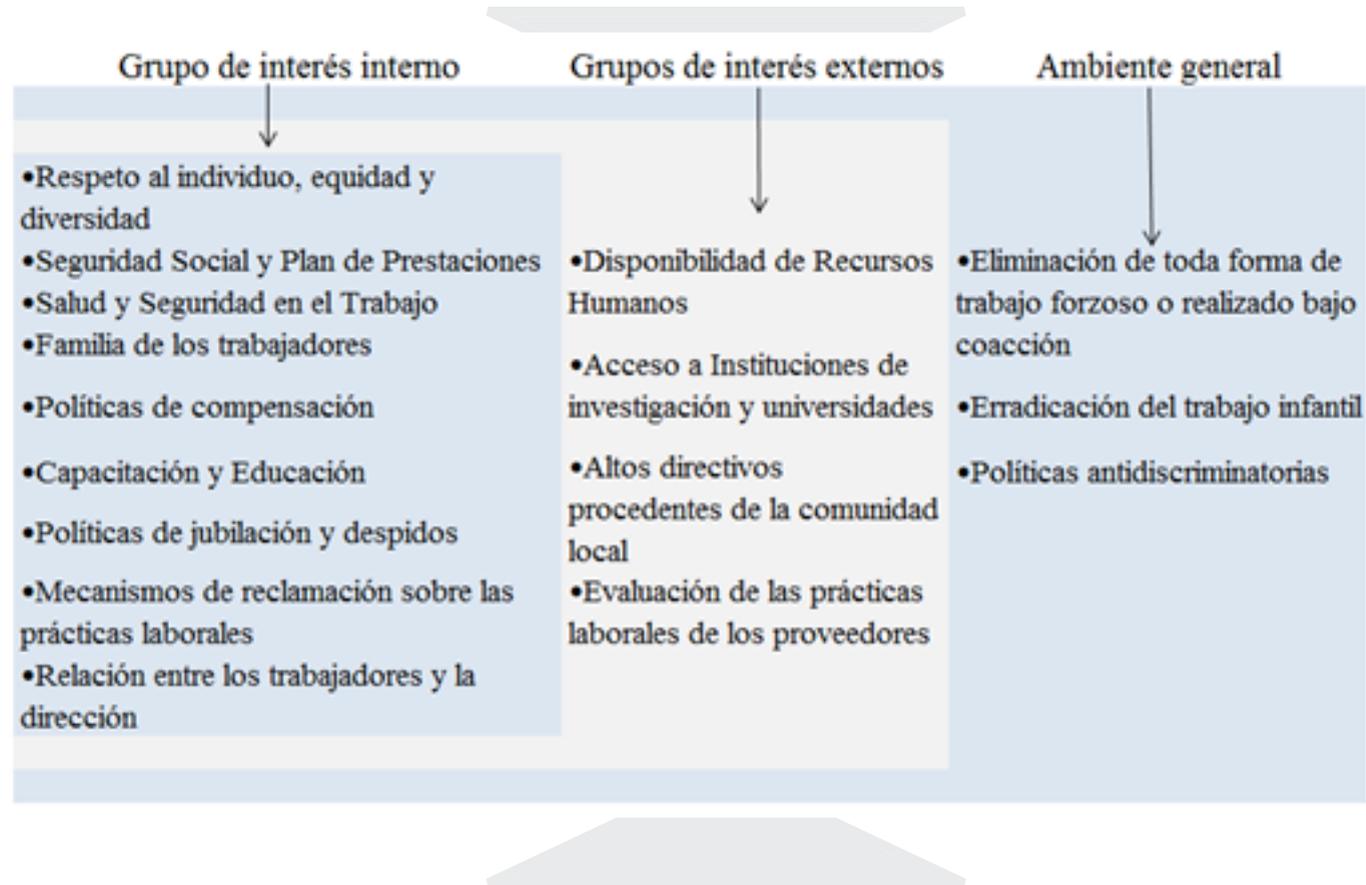


Figura 1. Prácticas de RSE que realizan las áreas funcionales de Gestión Humana

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 1



Grupo de interés Interno

Las temáticas incluidas en este grupo, que es el de los trabajadores, están relacionadas con las políticas, manejos y estrategias que las organizaciones emprenden para llevar a cabo sus procesos funcionales de Gestión Humana.

La temática Respeto al Individuo, Equidad y Diversidad, se relaciona con las políticas organizacionales que garantizan y promueven prácticas orientadas a la actuación de los miembros al interior de la organización en concordancia con el respeto, el reconocimiento de las grandes virtudes de los seres humanos, así como sus diferencias con igualdad de oportunidades, de retribución entre mujeres y hombres y en el trato hacia todos. Al respecto, cabe resaltar la importancia de un trato respetuoso y equitativo con los empleados, en concordancia con la apreciación de Treviño, Weber, Gibson & Toffler (1999), citados por Melé (2000):

“Un trato respetuoso y equitativo con los empleados es uno de los modos más claros en los que se demuestra la recta intención y el deseo de lograr la calidad ética en la empresa. Si la compañía pasa la “prueba de tratamiento equitativo”, los empleados probablemente estarán más abiertos a cumplir con lo indicado y a cooperar para que tenga éxito.” (p.14)

El Respeto al Individuo, Equidad y Diversidad, puede identificarse en el valor fundamental de respeto a la dignidad humana (CP, 1991, Art.1). La CP establece también que “Toda persona tiene derecho a un

trabajo en condiciones dignas y justas” (Art.25) y promulga además que “La Ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” (Art.53). En cuanto a la equidad, proclama que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley... gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” y que “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva” (Art.13); además considera que “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades” (Art.43).

A razón de dichas normas, es posible deducir que es estrictamente legal tratar a los individuos (trabajadores) con respeto y equidad. Es claro que la CP en el artículo 13 garantiza también la diversidad; sin embargo, en este sentido, puede considerarse que la Ley 1429 llamada “de formalización y generación de empleo” (2010), contempla ciertos grupos poblacionales vulnerables tales como: menores de 28 años (Art. 9), personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad (art.10), mujeres mayores de 40 años que durante los últimos 12 meses han estado sin contrato de trabajo (Art.11) y trabajadores de bajos ingresos (Art. 13), estableciendo incentivos tributarios a empleadores que los contraten con el ánimo de proteger su derecho al trabajo.



La temática de Seguridad Social y Plan de Prestaciones, aborda las políticas concernientes a la protección, prevención y aseguramiento del bienestar físico, mental, emocional, social y económico de los trabajadores. Meza (2009), explica que: "Para entender claramente la Seguridad Social, su significado, las prestaciones que comprende y su organización y funcionamiento, es necesario explicar lo relativo a los llamados "riesgos sociales", (p.3); los cuales define como "aquellas contingencias que una vez presentadas disminuyen total o parcialmente, en forma temporal o definitiva, la capacidad laboral del afectado y/o aumentan sus gastos" (Ibíd., p.3). Por su parte, las prestaciones sociales son "pagos adicionales al salario, que constituyen beneficios para el empleado... una remuneración obligatoria por parte del empleador hacia los trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa por medio de contrato de trabajo" (turevisorfiscal.com, 2015); éstas "son originadas con la finalidad de cubrir necesidades o riesgos ordinarios, además de representar un reconocimiento a su contribución en la generación de resultados económicos de la empresa" (Ibíd. 2015). La Seguridad Social se ve enmarcada dentro de la condición "Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"; (CP, Art.25), de igual manera, uno de los principios mínimos fundamentales que propone explícitamente la CP, es la "garantía a la seguridad social" (Art.53).

La CP reza "La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio" y un "derecho irrenunciable" que "se garantiza a todos los habitantes" (Art.48),

entre tanto, el CST, establece que "De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores" (1950, Art.56). Así mismo, el Sistema de Seguridad Social Integral fue creado en desarrollo del artículo 48 de la CP (Ley 100, 1993, Art. 5), con el objeto de "garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten" (Ibíd., Art.1), mientras que uno de sus objetivos es "garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral" (Art.6, Num.1). Dicho sistema "está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales" (Ibíd., Art. 8) y es obligatoria su afiliación durante la vigencia de una relación laboral (Art.17, 153, Num. 2, 161, Num. 1). Responsabiliza a los empleadores del pago de los aportes que le corresponden y el de los trabajadores a su servicio (Art.22, 161, Núm. 2), so pena de sanciones conforme a lo establecido en su artículo 210.

En cuanto a las Prestaciones Sociales, el CST contemplaba una diversa lista de Prestaciones Patronales Comunes (Tít. VIII): reconocimientos por accidentes de trabajo, pago de prestación por muerte del empleado, gastos de entierro, seguro de vida obligatorio, auxilio de cesantías, financiación de vivienda sobre las cesantías, calzado y vestido de labor, prima de servicios, pensión, descanso remunerado por maternidad, entre otras. El Decreto 1295 (1994), que forma parte de las disposiciones



establecidas (Art. 1) en la Ley 100 (1993), determina "la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales" y deroga las disposiciones que, en materia de prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establecía el CST (1950, Art. 199 a 205). No obstante, la Ley 1562 (2012) modifica el Sistema de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en relación con la Salud Ocupacional.

De esta manera, las prestaciones patronales comunes referentes al tema de riesgos profesionales y salud ocupacional fueron desplazadas a la Seguridad Social, así como las pensiones y los descansos remunerados por maternidad e incapacidad. Siguen vigentes el auxilio de cesantías (CST, Art. 249), prima de servicios (CST, Art. 306) y la dotación de calzado y vestido de labor (CST, Art. 230); esta última modificada por la Ley 11 (1984, Art.7). La prestación de intereses sobre las cesantías fue adicionada por la Ley 52 (1975). De acuerdo con lo anterior, se puede concluir que es estrictamente legal garantizar a los trabajadores la Seguridad Social y el pago de las Prestaciones Sociales.

La temática de Salud y Seguridad en el Trabajo se refiere a las políticas y programas que establecen las empresas para minimizar y neutralizar los riesgos inherentes al trabajo que deben realizar sus empleados y que puedan afectar su salud. La salud, según la Organización Mundial de La Salud (OMS) citada por Díaz (2009), es "el estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no sólo la ausencia de afecciones y enfermedades" (p.1). Las

acciones que se han identificado para proteger la salud son la curación y la prevención; siendo esta última, la ideal "pues se basa en su protección... antes de que se pierda" (Ibíd., p.2). De igual manera, el riesgo laboral es "la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo" (p.3), para los programas tendientes a su prevención se toman en cuenta las condiciones laborales, "cualquier característica... que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud" de los trabajadores (p.5).

Las primeras disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo datan del año 1915, con la Ley 57 conocida como Rafael Uribe Uribe, que responsabiliza a los patronos por los accidentes de trabajo y sus consecuencias (Molina, 2008, p.66); en adelante, mucho se ha legislado en torno al tema. El CST, contiene el aparte Accidentes de Trabajo y Enfermedades (Tít.VIII, Cap.II) en el cual los define (CST, Art.199, Derogado por el Decreto 1295 de 1994, artículo 98), y establece la tabla de enfermedades profesionales (Art. 201, Modificado por el Decreto 2566 de 2009, artículo 1), entre otras reglamentaciones. Así mismo, define la Higiene y Seguridad en el Trabajo (Tít.XI, Cap. Único), las medidas que debe tomar el empleador frente a este tema, la obligatoriedad de un reglamento de Higiene y Seguridad, su contenido y publicación (CST, Art.348 a 352).

Como ya se anotó, el Sistema General de Riesgos Profesionales (Ley 100, 1993, Libro III) modificó las



prestaciones que había establecido el CST (Art.199 a 226); posteriormente complementado con el Decreto 1295 (1994) y modificado con la Ley 1562 (2012), Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Esta última modificación estableció duras sanciones a los empleadores que no cumplan con los programas y normas de Salud Ocupacional y las obligaciones derivadas del Sistema General de Riesgos Laborales que van desde multas en términos de salarios mínimos, de acuerdo con la gravedad de la infracción, hasta cierres temporales o definitivos de la empresa infractora (Ley 1562, 2012, Art.13). En consecuencia con lo expuesto, es estrictamente legal garantizar a los trabajadores la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

En cuanto a la Familia de los Trabajadores, su revisión se refiere a los beneficios y prestaciones que gozan todas las personas que conforman el grupo familiar del trabajador como consecuencia de la relación laboral con su empleador. Entendiendo específicamente como miembros, para efectos del presente estudio, a quienes tienen derechos concedidos por ley como sus beneficiarios. Según la Organización de Naciones Unidas (ONU), en la Declaración Universal de Derechos Humanos, "la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad" (1948, Art.16, Num.3). El Instituto Americano del Niño (IAM), la define como un sistema en el cual, un conjunto de personas que "conviven bajo el mismo techo, organizadas en roles fijos (padre, madre, hermanos, etc.) con vínculos consanguíneos o no, con un modo de existencia económico y social comunes, con sentimientos

afectivos que los unen" (2012). La CP, declara que "La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia... La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables" (Art. 42). El CST, disponía una serie de prestaciones comunes y especiales que los empleadores debían reconocer a sus trabajadores; entre estas, las exigencias relacionadas con la familia del trabajador eran significativas. La protección a la maternidad y de menores, otorgaba cargo del empleador, descanso remunerado en la época del parto (Art. 236) y durante la lactancia (Art. 238). El Decreto 1650 (1977), estableció el régimen general de los seguros sociales obligatorios (Art.1), siendo afiliados forzosos "los trabajadores... que presten sus servicios a patronos particulares mediante contrato de trabajo o aprendizaje" (Art.6). Este régimen era financiado por empleador y empleado (Art.17), como prestación correspondiente al seguro de salud; para los riesgos de enfermedad general y maternidad, la empresa debía atender los pagos de "asistencia médica, quirúrgica, odontológica, farmacéutica y de servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento de los beneficiarios" (Art.75, Num.1, Lit.a), "El reconocimiento y pago del subsidio de maternidad" (Lit.e).o, "en caso de aborto o de parto prematuro"(Lit. f), entre otros.

La Ley 100 (1993) obligó a los empleadores a afiliar a todos sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS y como consecuencia, el pago de la licencia de maternidad quedó a cargo del Régimen Contributivo, a través



de la Entidad Promotora de Salud EPS, a la que se encuentre afiliada la trabajadora y financiada por el Fondo de Solidaridad y Garantía, FOSYGA (Art.207). Si bien su reconocimiento le pertenece a un tercero, es el empleador quien garantiza este derecho por medio del pago oportuno de los aportes, mientras que el descanso remunerado durante la lactancia lo asume totalmente la empresa y consta de dos lapsos diarios de 30 minutos a lo largo de la jornada laboral para amamantar al hijo hasta sus seis meses de edad; esta disposición fue modificada por el Decreto 13 (1967, Art.7), pues en el texto original del CST, se otorgaban dos tiempos de 20 minutos (Art. 238). La ley 1468 (2011, Art.1), modificó el descanso remunerado en la época del parto, aumentando el período de licencia a 14 semanas, dos de las cuales deben darse antes de la fecha probable de parto, a menos que por razones médicas no sea posible (Art.7, Lit. a) y concede al padre trabajador el derecho de una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles por paternidad (Ibíd., Lit. b, Par. 1), a cargo de la EPS. Otra importante prestación que debían ofrecer los empleadores de acuerdo con el CST era las Salas Cuna (Art. 245) destinadas a los hijos menores de dos años; estaban obligadas a fundarlas y sostenerlas, las empresas con más de cincuenta trabajadoras y debían contar con "servicio médico y enfermera permanente para el cuidado y alimentación de los niños". Con la creación de los centros de atención integral al Pre-escolar, para los hijos de empleados y trabajadores de los sectores públicos y privados, mediante la Ley 27 (1974, Art.11) quedó derogada esta obligación para el empleador, siendo una nueva el aporte

del 2% del valor total de la nómina mensual al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, el cual surgió con la Ley 75 (1986, Art.50). De esta manera, dicha prestación fue reemplazada con el aporte patronal al ICBF.

La educación de los hijos del trabajador constituye otra prestación relacionada con su familia; el CST obliga a "las empresas de capital de ochocientos mil pesos (800.000) o superior... a establecer y sostener escuelas primarias para los hijos de sus trabajadores", siendo condición que las escuelas oficiales estén situadas a más de 2 kilómetros de los lugares de trabajo y "que en dichos sitios hayan al menos veinte (20) de esos niños en edad escolar" (Art. 285). Están obligados a costear permanentemente a uno de cada quinientos trabajadores o a sus hijos, o fracción superior a doscientos cincuenta, "estudios de especialización técnica relacionados con su actividad característica, en establecimientos nacionales o extranjeros" (Art.286) y a todas las empresas a "establecer y sostener una escuela de alfabetización por cada cuarenta (40) niños, hijos de sus trabajadores" (Art.287). No obstante, el Decreto 118, (1957, Art. 8), crea el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y surge la obligación de pagar el 1% del valor total de la nómina para su sostenimiento a los patronos "con capital de cien mil pesos (100.000.00) o superior, o que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a veinte (20)" (Art. 7). Posteriormente, la ley 21 (1982, Art. 12), estableció que el aporte debía ser del 2%.



Uno de los fines de la creación del SENA, es:

“Colaborar con los patronos y los trabajadores para establecer un sistema nacional de aprendizaje, promoción obrera y formación profesional acelerada de adultos, el cual deberá tener unidad de principios y métodos apropiados para atender a las necesidades peculiares de mano de obra de las empresas y formas de producción existentes en las diferentes regiones del país” (Decreto 164, 1957, Art. 3, Lit. a)

Entre tanto, el Decreto 3123 (1968) introdujo una modificación ajustando los principios y métodos a la Ley 188 (1959) y el Decreto 2838 (1960), los cuales regulan el contrato de aprendizaje. Hasta aquí es claro que el CST estableció responsabilidades de los empleadores con la educación de los trabajadores y sus hijos y que posteriormente el SENA fue creado para brindar formación para el trabajo orientada a los adultos de acuerdo con las necesidades de los empleadores. Sin embargo, las prestaciones a las que se refiere este apartado fueron formuladas notoriamente para beneficiar a los hijos de los trabajadores con la enseñanza básica y técnica. Un estudio de revisión del CST (Investigación Profesor, Revisión del Código Sustantivo del Trabajo, Prestaciones Patronales Especiales. Ramírez, Luisa. Facultad de Derecho, Universidad del Rosario), registra que estas normas “no eximen expresamente de responsabilidad a las empresas de las obligaciones de proporcionar estudio o capacitación a sus trabajadores” (Ramírez, 2002, p. 27) pero aclara, citando al exmagistrado Hernando

Herrera Vergara, que si bien “no han sido derogadas ni expresa ni tácitamente... su cumplimiento ha sido de hecho reemplazado por las obligaciones que cumplen los empleadores con el sistema educativo a través de los aportes del SENA” (Ibíd., p.29).

Expuesto lo anterior, los empleadores que cumplan con las características especificadas en los artículos 285 a 288 del CST, deben brindar la educación exigida para los hijos de los trabajadores a pesar de los aportes al SENA. El mencionado estudio, destaca que la ley laboral pretendía hacer más de 50 años “proteger no sólo al trabajador, sino también a su familia, contribuyendo al vasto problema del analfabetismo” (Ibíd., 2002, p.41), para lo cual impuso a las empresas con capital igual o superior de ochocientos mil pesos las nombradas prestaciones educativas y, “pese a que la Ley no prevé la actualización de las cifras a valor presente, al hacerlo... ésta sería de \$2.148.013.317, es decir, 6.951 salarios mínimos mensuales legales vigentes” (Ibíd., 2002, p.41) para el año 2002.

En conclusión, es una ley que no se aplica pero que no se encuentra derogada; que se entendió subrogada mas no se encuentra evidencia explícita de que lo fue; y que además, las condiciones establecidas en la norma excluyen a una gran cantidad de empresas, probablemente de allí, y de los niveles de alfabetización y existencia de establecimientos escolares públicos en relación con el año de 1950, su desuso.

Por último, en este aparte, la Ley 1607 (2012) creó el Impuesto de Renta para la Equidad CREE y, en



consecuencia, eliminó la obligación de los aportes al SENA y al ICBF a "las sociedades y personas jurídicas y asimiladas, contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes". De esta manera, se puede anotar entonces, que en cuanto a la educación de los hijos de los trabajadores, se logra identificar una importante oportunidad social para emprender acciones de RSE.

El Subsidio familiar, fue introducido mediante el Decreto 118 (1957, Art.7) tras una ardua lucha de algunas organizaciones sindicales (Cortés, 2011, p.5); estaban obligados todos los patronos con capital de cien mil pesos o superior que ocuparan veinte o más trabajadores y debían constituir Cajas de Compensación Familiar CCF para su repartición. La primera CCF del País, COMFAMA, fue fundada en 1954, en respuesta a un estudio realizado por la Asociación Nacional de Industriales ANDI que encontró "necesaria la implementación del Subsidio Familiar para aliviar las cargas familiares de los trabajadores y para garantizar sus Derechos Sociales"(Ibíd., p.6) incitando a las empresas a "hacer aportes voluntarios a favor de los trabajadores, quienes sufrían de desnutrición y hambre debido al alza de los precios y la imposibilidad de compensar esas alzas, mediante un salario insuficiente para procurar estándares de vida adecuados" y promoviendo la creación de dichas entidades, a través de las cuales, los empleados de las empresas afiliadas percibirían este beneficio. De esta manera,

se consolidaron las CCF y el Subsidio Familiar dejó de ser un pago voluntario para convertirse en una obligación por medio de los aportes patronales.

La ley 21 (1982), define el Subsidio Familiar como "una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de mediano y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo" (Art.1), y establece también que "su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad". Como se anotó, los aportes parafiscales de las empresas al SENA y al ICBF, fueron en parte eliminados por la Ley 1607 (2012); el correspondiente a las CCF sigue vigente y protegido, por lo tanto, el Subsidio Familiar.

La temática "Políticas de compensación, se relaciona específicamente con los pagos directos e indirectos que las empresas hacen a los trabajadores, como retribución por el esfuerzo y la inversión... en educación y en formación" (Morales & Velandia, 1999, p.6), así como las políticas y mecanismos para establecerlos y las prácticas que al respecto se realizan como sistemas meritocráticos de incentivos o establecimiento de un salario mínimo diferencial. Se entiende como compensación no sólo el salario que "enmarca todo elemento monetario y/o especie recibido por el trabajador como retribución directa a su labor" sino también aquellos costos que asume la empresa que abarcan "conceptos como beneficios, prestaciones de servicios (salud, pensiones, tiempo libre), los cuales influyen en el desempeño del



trabajador y en el mejoramiento de su nivel de calidad de vida" (Ibíd., p.6). La legislación laboral colombiana establece normas básicas en materia de salarios; en primer lugar y de orden constitucional, la CP dicta como principio mínimo fundamental la remuneración mínima vital y móvil (Art.53)

Por su parte, el CST menciona que "todo trabajo dependiente debe ser remunerado" (Art.27) y que "el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios del empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas" (Art. 28). Como una obligación especial del empleador, establece también "pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos" (Art.57). El tema de Salario se desarrolla ampliamente (Tít. V), entre los puntos más relevantes para el objeto de estudio se encuentran sus elementos integrantes (Art.127, Modificado por la Ley 50 de 1990), pues no es sólo la remuneración fija o variable, sino que incluye "todo lo que recibe el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio" (Art.14)... "se paga directamente al trabajador o a quien éste autorice por escrito" (Art.139) y el derecho a éste es "irrenunciable" (Art.142).

Otro principio fundamental, que establece el CST es "A trabajo igual, salario igual" si es "desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales", declara que "No pueden establecerse diferencias... por condiciones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales" (Art. 143), también define el Salario Mínimo como "el que todo trabajador

tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural" (Art. 145). Existe un marco normativo amplio y claro en materia salarial; sin embargo, la gestión de las empresas en este sentido puede ser mucho más generosa. Si bien es estrictamente legal partir de la premisa "a trabajo igual, salario igual", también lo son las "condiciones de eficiencia" y éstas últimas dependen del colaborador.

En la literatura relacionada, se observan entre los principales objetivos de la compensación empresarial, "premiar el desempeño de los trabajadores para satisfacción de ellos y de la empresa", así como "conservar la competitividad en el mercado laboral", "mantener la equidad salarial entre los empleados" y "cumplir con las normas, leyes o disposiciones estatales o gubernamentales" (Morales & Velandia, 1999, p.13).

En la temática de Capacitación y Educación se hace referencia a las prácticas orientadas a que el trabajador pueda desarrollar de manera óptima las responsabilidades a su cargo y/o que le permiten no sólo mejorar su desempeño sino también su empleabilidad. Se puede entender por capacitación "aquellas actividades estructuradas" (Alles, 2006. p.123) que "incluyen la participación activa de la persona y las situaciones que permitan experimentar la aplicación del conocimiento adquirido" (Colé, 1997), citado por Alles, (2006, p.126). Por su parte, la educación, según Chiavenato (2000) "es toda influencia que el ser humano recibe del ambiente



social durante su existencia para adaptarse a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados" (p.556), cada individuo la asimila y aplica desde su percepción; también la define como "la preparación para la vida y por la vida" (p.556); en cuanto a su dimensión profesional, es aquella que busca "ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento... en determinada carrera" (Ibíd., p.556). En materia de Capacitación y Educación, la CP establece que "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran" (Art.54), promulga que "la educación es un derecho de la persona" responsabilizando de éste, al Estado, la Sociedad y la Familia. (Art. 67).

Uno de los principios mínimos que según la CP debe contener el estatuto del trabajo es la "garantía a la... capacitación, el adiestramiento" (Art.53). No obstante, la obligación del empleador de brindar educación a sus trabajadores se refiere explícitamente al entrenamiento requerido para el cumplimiento exitoso de sus funciones; no se contempla el desarrollo profesional y superación personal como componente estrictamente legal, por lo que constituye una oportunidad social de alto beneficio para las organizaciones.

La temática que aborda las Políticas de jubilación y despidos, se relaciona con las que adoptan las empresas para desarrollar los procesos de jubilación y de despido de los trabajadores. "La jubilación es el retiro de la actividad laboral por parte de un trabajador que por razón de edad (jubilación

ordinaria) o incapacidad (jubilación extraordinaria) ya no está en condiciones de trabajar" (DeConceptos.com, 2015). El despido se refiere a la "expulsión o destitución de una persona de su empleo" (definiciónabc.com, 2015); de manera más formal, es la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, por parte del empleador (Ibíd., 2015). Las políticas que adoptan las empresas están reguladas por los procesos disciplinarios que establecen.

En materia de Políticas de jubilación, la CP, garantiza el derecho a la Seguridad Social, así como la sostenibilidad financiera del sistema pensional (Art.48). El Sistema General de Pensiones "tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones". (Ley 100, 1993, Art. 10, Tít. I, Cap. I). La afiliación al régimen de "personas vinculadas mediante contrato de trabajo" es obligatoria (Ibíd., Art.15), así como la cotización de afiliados y empleadores con base en el salario devengado durante la relación laboral (Art.17). El empleador está obligado a realizar el pago de su aporte y el de su trabajador (Art. 22); las coberturas están dirigidas a pensión de vejez, de invalidez por riesgo común, de sobrevivientes y auxilio funerario por muerte del afiliado. Así, se concluye que es estrictamente legal garantizar el derecho a la jubilación de los empleados.

En cuanto a las Políticas de despido, la CP establece que "las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los



postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas” (Art.83), por lo tanto, partiendo de este principio constitucional, es pertinente asegurar un proceso disciplinario justo en las relaciones laborales. El CST establece las condiciones obligatorias de adopción del Reglamento Interno de Trabajo (Art.104 a 125), el cual hace parte del contrato individual de trabajo, goza de efecto jurídico (Art.107) y debe contener, entre otros aspectos, la “Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas” (Art.108, Num.16). De igual manera, el Decreto 2351 (1965) determina que “antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca”, de no cumplir este trámite, la decisión no producirá efecto alguno (Art.10). Las causales de terminación del contrato de trabajo se encuentran establecidas en la Ley 50 (1990, Art.5) y determinadas las consideraciones a tener en cuenta en los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, así como las respectivas indemnizaciones a que hay lugar (Art. 6). Por consiguiente, es de estricto cumplimiento legal la adopción de las mencionadas políticas de despido.

En materia de Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales, se hace referencia a los procesos, métodos, técnicas y tecnologías que las empresas disponen para que los trabajadores manifiesten sus inquietudes, solicitudes e inconformidades a

sus empleadores sin perjuicio de su permanencia en el empleo. Para la GRI (2013), es fundamental en este aspecto, conocer “cómo contribuyen los grupos de interés... que participan en la vigilancia de la eficacia de los mecanismos de reclamación y procesos de restauración de la organización”, tales como los proveedores, la comunidad local y los representantes sindicales (p.176).

Los Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales se establecen en el CST, el cual dicta que “La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo” y obliga la adopción del Reglamento Interno de Trabajo RIT, indicando “La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo” (Art. 108, Num.17). La Ley 1010 (2006) que adopta “medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, determina que “Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención” de dichas conductas y “establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo” para superarlas (Art.9, Num.1), además dispone que una víctima de estas situaciones puede acudir al Inspector de Trabajo, Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o Defensoría del Pueblo a denunciarlas detallando los hechos y presentando pruebas de los mismos (Art. 9, Num.2). Los derechos de asociación



expresados en el artículo 1 de la Ley 584 de 2000, tienen también por objeto que los empleadores y trabajadores defiendan sus intereses. De esta manera, queda explícito que la ley ha establecido suficientes mecanismos de reclamación de las prácticas laborales.

La Relación entre los trabajadores y la dirección se ve marcada por las relaciones con sindicatos y grupos de trabajadores organizados, el respeto de la libertad de afiliación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la participación de los empleados en la gestión y la distribución de los beneficios de las empresas. "Las relaciones laborales constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros" (Chiavenato, 2000, p.511) y su manejo está vinculado directamente con la cultura, valores e ideologías de la alta dirección (Ibíd., p.511). Los sindicatos surgen y son parte integral de la sociedad capitalista cuyo objetivo es organizar a los trabajadores para negociar los beneficios y retribuciones con la dirección de la empresa; Chiavenato los define como agremiaciones o asociaciones constituidas "para defender los intereses comunes de sus miembros" (Ibíd., p.516). Entre tanto, las convenciones colectivas, son acuerdos en los cuales se estipulan condiciones de trabajo que regulan las relaciones individuales y requieren de una negociación colectiva previa (Ibíd., p.536); de allí depende, en gran parte, la participación que puedan ejercer los empleados en la gestión de las empresas y gozar de los beneficios obtenidos por éstas. La libertad sindical y de negociación colectiva son aspectos que se enmarcan

también dentro de los Derechos Humanos (GRI, 2013). La CP "garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad" (Art. 38); de manera contundente promulga el derecho que tienen los trabajadores y empleadores de "constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado" obteniendo su reconocimiento jurídico con "la simple inscripción del acta de constitución"; además reconoce el fuero a los representantes sindicales y dispone las "garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión" (Art. 39). El CST dispone de un aparte completo al Derecho Colectivo del Trabajo, en el cual se establecen las normas que rigen la acción sindical, su definición, clasificación, protección, fundación, organización, funcionamiento, prohibiciones, entre otras. (CST, Segunda Parte, Cap. I, Art. 353 a 487); no obstante, han surgido modificaciones a través del Decreto 616 (1954), el Decreto 2351 (1965), la Ley 50 (1990) y la Ley 584 (2000). Claramente, se encuentran reguladas las relaciones entre los trabajadores y la dirección, que está obligada a respetar su libertad de afiliación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, por medio de la cual defienden sus beneficios legales y participan de la gestión de las empresas, so pena de sanciones dispuestas en la Ley.

Grupos de interés externos

Las temáticas de este grupo se relacionan con el mercado laboral, la academia, la comunidad local y los proveedores, colectividades del ambiente



externo vinculadas directamente con las prácticas de RSE que realizan las áreas de Gestión Humana.

La Disponibilidad de Recursos Humanos está relacionada con el mercado laboral y con el talento existente para la cobertura de vacantes en las organizaciones. Las empresas, para garantizar la mano de obra y el talento que requieren para el desarrollo óptimo de sus actividades, emprenden acciones tendientes a promover la formación y preparación para el trabajo de personas que puedan ser requeridas en el futuro. Chiavenato (Óp. Cit.) lo describe como mercado de Recursos Humanos, conformado "por candidatos reales y potenciales para oportunidades de empleo; son candidatos reales cuando están buscando alguna oportunidad, estén empleados o no, y son candidatos potenciales cuando –aunque no estén buscando empleo- están en condiciones de desempeñarlo a satisfacción" (p.185). La legislación colombiana expidió la Ley general de educación (Ley 115, 1994) y organizó el servicio público de la Educación Superior (Ley 30, 1992), sin involucrar significativamente al sector productivo; no obstante, las empresas, con el contrato de aprendizaje (Ley 789, 2002, Art. 30) hacen un aporte a la formación del talento humano con una cuota obligatoria de contratación de aprendices o practicantes universitarios, (Art.32) y cuentan con la posibilidad de impartir formación profesional con autorización del SENA (Art.38). De esta manera pueden contribuir a la preparación y disponibilidad de talento humano en el mercado laboral; la ley establece también, incentivos a las empresas que contraten mayor número de

aprendices de los que se les obliga por norma.

La temática de Acceso a Instituciones de investigación y universidades se refiere a las posibilidades que las empresas brindan a la academia para materializar el aprendizaje, representadas en convenios interinstitucionales, participación en investigaciones y/o actividades científicas, pasantías, entre otras. A propósito de la cooperación entre la academia y el sector empresarial, resulta importante mencionar que modelos como el de la Triple Hélice (Etzkowitz & Leydesdorff, 1998), citado por Ramírez & García (2010), el cual "relaciona las interacciones que ocurren para que una universidad, por medio de su conocimiento, plantee sus desarrollos en las empresas y ocurra la innovación en el desarrollo de productos esperados para mejorar la calidad de vida de una región" (p.116), mientras son respaldadas con recursos del gobierno para su éxito (Ibíd., p.116), se vienen implementado en Colombia a partir del año 2007, a través de alianzas formalizadas por el Ministerio de Educación Nacional y Colciencias "generando un apoyo importante a la relación Universidad-Empresa-Estado" (p.117) . El acceso que el sector empresarial brinda a las instituciones de investigación y universidades es de gran relevancia en materia de Responsabilidad Social Empresarial puesto que "la innovación debe estar unida a la ciencia que genera la universidad y la práctica, que permite la empresa para el desarrollo de nuevas tecnologías que disparen el desarrollo de las sociedades económicas" (p.117). Para el Acceso a Instituciones de investigación y universidades, las empresas pueden celebrar



Colección Académica de
Ciencias Estratégicas

ISSN - e: 2382-3283
Vol 2, No.1
2015



SECCIONAL PALMIRA

convenios de cooperación con las Instituciones de Educación Superior (Dec.933, 2003, Art.7); sin embargo, no se encuentran obligadas a hacerlo.

En la temática de los Altos directivos procedentes de la comunidad local, se hace mención a las políticas empresariales tendientes a promover la presencia de personas pertenecientes a la sociedad que la organización impacta directamente con sus actividades, en su grupo primario o estratégico. Las organizaciones suelen reaccionar a la presión ejercida por los grupos de interés; entre éstos, la comunidad en la que se encuentra inmersa, que podría influenciar seriamente la introducción de políticas empresariales de este tipo (Melé, Op.Cit, p.2). Lo importante en este sentido es "fomentar conductas responsables", atendiendo a un "enfoque basado en la integridad", el cual "supone que los empleados son seres sociales guiados por intereses materiales, pero también por valores, ideales y compañeros" (Ibíd., p.4) e involucrar en la alta dirección a personas procedentes de la comunidad local, debe ser una política que atienda a esta perspectiva más que a la de la presión social. Sin embargo, la legislación colombiana no obliga a las empresas a contratar o incluir en su grupo de altos directivos a personas que procedan de la comunidad donde desarrollan sus actividades productivas.

La Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores alinea su gestión con la estrategia organizacional "asegurando un desempeño social favorable" (Rueda, sf, p.7). Esta temática, "hace referencia a las políticas y prácticas relacionadas

con el trabajo que se llevan a cabo dentro de la organización" evaluada (Ibíd., p.23). La legislación colombiana no establece obligaciones a las empresas de realizar Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores.

Ambiente General

Este grupo aborda temáticas de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que involucran la Gestión del Talento Humano por su relación directa con el trabajo. Según la ONU, los Derechos Humanos son "inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición".

La Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción es una temática que está vinculada con el principio 4 del Pacto Global: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, lo define como "cualquier tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo" (PNUD, s.f.); el documento consultado indica que "priva a la sociedad de la oportunidad de **desarrollar recursos humanos** para el mercado de trabajo moderno e impide desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro", además advierte que "A pesar de que las empresas que funcionan de manera legal normalmente no recurren a este tipo de prácticas,



el trabajo forzoso puede venir a través de empresas subcontratadas y proveedores". Desde el marco constitucional, es el fundamento de respeto por la dignidad humana (CP, Op.Cit. Art.1), la primacía de los derechos inalienables de la persona sin discriminación alguna (Art.5) y de manera explícita, "se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas" (Art.17). La legislación colombiana establece la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Al igual que la temática anterior, la Erradicación del trabajo infantil se encuentra vinculada con el principio 5 del Pacto Global. El trabajo infantil "priva a los niños de su infancia y de su dignidad" y "se produce a causa de las presiones que ejerce la pobreza y el desarrollo insuficiente", originados en parte, por el trabajo forzoso y las razones expuestas en el punto anterior; para el PNUD, esta práctica trae graves consecuencias, pues "deja huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social ponen en peligro las inversiones". (PNUD). La CP establece como derechos fundamentales de los niños:

"la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión" (CP, Op.Cit. Art.44)

Además de la protección "contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos". "Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás" (art.44). La Ley 1098 (2006), establece que los adolescentes pueden trabajar facultados por la autoridad competente de su jurisdicción, bien sea, inspector de trabajo, comisario de familia o alcalde municipal; el permiso lo deben tramitar el empleador y el menor de edad por solicitud de los padres o Representante Legal o Defensor de Familia y presentar certificado de escolaridad y de estado de salud. El salario en ningún caso podrá ser menor del mínimo legal vigente. (Art.113).

Las Políticas antidiscriminatorias, hacen referencia al Principio 6 del Pacto Global: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. El PNUD define la discriminación en el empleo y la educación como "cualquier distinción, exclusión, o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación" por razón de "raza, color, sexo, religión opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social". La discriminación puede ser directa: cuando se encuentra explícita en normas y/o leyes; sin embargo, lo más frecuente es que se presente de manera indirecta: mediante prácticas aparentemente neutrales pero que en realidad conducen a la exclusión y "a menudo existe de manera informal en las actitudes" (PNUD); las empresas, en este sentido, deben fomentar ambientes de



Colección Académica de
Ciencias Estratégicas

ISSN - e: 2382-3283

Vol 2, No.1

2015



SECCIONAL PALMIRA

tolerancia y políticas de igualdad. La CP dicta políticas antidiscriminatorias de manera explícita. En primer lugar, el fundamento constitucional del respeto por la dignidad humana (Art. 1) es, sin duda, un preámbulo claro de antidiscriminación, además de la declaración como República Pluralista. De igual manera, el reconocimiento de “la primacía de los derechos inalienables de la persona” sin discriminación alguna (Art.5) y la protección de la diversidad étnica y cultural de la Nación Colombiana” (Art.7). Se promulga también en la Carta Magna la libertad e igualdad con la que nacen todas las personas ante la ley, así como la misma protección y trato de las autoridades y “los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Art. 13). Se enfatiza en la promoción que el Estado hará de “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados”. (Art.13). Se garantizan también la libertad del desarrollo de la personalidad “sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico” (Art. 16), la libertad de conciencia, donde “nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar” en contra de ésta (Art. 18), la libertad de cultos, garantizando el “derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva” (Art.19) y la igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer quien “no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación” (Art. 43).

Conclusiones

Las temáticas de Responsabilidad Social Empresarial que tienen que ver con los trabajadores y las relaciones laborales, confluyen con las actividades propias de las áreas de Gestión Humana. Muchas de estas prácticas se encuentran reguladas o cuentan con un marco legal dentro de la legislación laboral colombiana, otras obedecen a acciones voluntarias que deben emprender las organizaciones.

Surge además otra orientación de su ejercicio, en razón de la cual se encuentra la identificación de una oportunidad que permita generar ventaja competitiva a la vez que soluciona un problema social, bajo una óptica de valor compartido. Sin embargo, cabe anotar que en muchas ocasiones las iniciativas sociales estratégicas no parten de la voluntad de la organización, sino de una acción necesaria para iniciar o dar continuidad al objeto del negocio que terminan generando un impacto positivo en una comunidad determinada.

El pacto Mundial insta a las organizaciones a incluir dentro de su estrategia corporativa y de manera voluntaria, una agenda que responda a las temáticas de RSE enmarcadas en diez principios definidos donde cuatro de estos tienen que ver directamente con las Relaciones Laborales, de interés para las áreas de Gestión Humana.

Colombia, al acatar los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados como parte de la legislación interna, se somete a las recomendaciones que en la materia surjan en la



comunidad internacional y por lo tanto ha legislado según su expedición, teniendo como resultado un amplio marco de revisión reglamentario.

El trabajo, de acuerdo con la Constitución Política, goza de garantías especiales por parte del Estado, estableciendo a su vez los principios mínimos fundamentales que se deben tener en cuenta para la regulación de las relaciones laborales.

Estudios académicos, los indicadores del GRI y los principios del Pacto Mundial en torno a las Relaciones Laborales, constituyen un fundamento importante para definir las prácticas de RSE relacionadas con las actividades de las áreas de Gestión Humana.

El Respeto al Individuo, equidad y diversidad es un trato mínimo y estrictamente legal que deben recibir los trabajadores; las organizaciones pueden emprender acciones orientadas a la inclusión en sus procesos de reclutamiento, selección y contratación a grupos vulnerables.

Todos los beneficios contemplados dentro de la Seguridad Social y Plan de Prestaciones y la Seguridad y Salud en el Trabajo son de estricto cumplimiento legal y se encuentran contempladas de manera amplia y explícita, así como las sanciones ante su incumplimiento. Las acciones que emprenda la organización orientadas a mejorar las condiciones laborales y contribuir al bienestar de sus trabajadores más allá de las exigencias de Ley al respecto, pueden ser contempladas dentro de sus programas de RSE de Gestión Humana, tales como planes de salud complementarios o de medicina

prepagada, servicio médico en las instalaciones de la empresa, planes adicionales de pensión o aportes voluntarios, primas extralegales, seguros de vida, entre otros.

Las Prestaciones Patronales Comunes y Especiales establecidas inicialmente en el Código Sustantivo del Trabajo en 1950, incluían una amplia variedad de obligaciones para los empleadores; las referentes al tema de riesgos profesionales y salud ocupacional y enfermedades comunes, fueron desplazadas a la Seguridad Social, así como las pensiones y los descansos remunerados por maternidad e incapacidad. Conservan su vigencia el auxilio de cesantías, la prima de servicios y la dotación de calzado y vestido de labor; posteriormente, en 1975, se adicionó la prestación de intereses sobre las cesantías.

Es de estricto cumplimiento legal adoptar las políticas establecidas para garantizar el derecho a la jubilación de los empleados; no obstante, entre éstas las empresas pueden incluir otras de manera voluntaria, tales como la preparación para la inactividad laboral, la realización de aportes voluntarios que aumenten el valor de la mesada, la cooperación para la inserción en nuevas actividades profesionales, recreativas culturales, entre otras estrategias que no prevé la ley y que constituyen verdaderas oportunidades sociales.

La ley establece claramente las políticas de despido, sin embargo, las empresas, especialmente cuando no obedecen a factores disciplinarios, pueden emprender acciones de preparación de los



trabajadores para el mercado laboral, inserción en nuevas actividades productivas, capacitación en emprendimiento, conexión laboral con redes de clientes y proveedores como gestión en materia de RSE.

Dentro de las Prestaciones comunes y especiales que los empleadores debían reconocer a sus trabajadores en el CST, se disponían una serie de significativas exigencias relacionadas con la familia del trabajador. Subsiste la obligación de conceder dos descansos remunerados de 30 minutos durante la jornada laboral a la trabajadora en período de lactancia materna y hasta los 6 meses de edad del menor. Otras fueron desplazadas a la Seguridad Social, a las Cajas de Compensación Familiar y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que, en todo caso, debe garantizar la empresa con sus aportes.

La educación de los hijos de los trabajadores constituye una importante oportunidad social a tener en cuenta dentro de los programas de RSE que desarrolla Gestión Humana, así como la de los trabajadores una de alto beneficio mutuo.

Las políticas de compensación son una verdadera oportunidad social en materia de RSE. Las empresas pueden establecer sistemas que respeten las normas pero que reconozcan también el esfuerzo y aporte individual de sus empleados, logrando equidad interna y competitividad externa; otra política importante a la que pueden apuntar es a la de establecer el salario mínimo diferencial en relación con el estrictamente legal y con el mercado laboral.

La legislación laboral colombiana es muy clara en establecer los mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales, así como los sistemas de relación entre los trabajadores y la dirección como asociaciones, sindicatos y grupos de trabajadores organizados, además de la celosa protección a estos derechos.

Las empresas cuentan con una importante oportunidad social en la contribución para la preparación y formación del talento humano disponible en el mercado laboral a través de la contratación de aprendices adicionales o practicantes universitarios y la posibilidad de impartir directamente formación profesional con autorización del SENA, pues de esta manera obtienen incentivos dispuestos en la ley, perfeccionan su talento humano y brindan un espacio para la experiencia en el mundo del trabajo a los que apenas se inician en él.

De igual manera, al permitir el acceso a instituciones de investigación y universidades, se aprovecha una importante oportunidad social al abrir la posibilidad de retroalimentación entre la academia y el sector productivo que genera competitividad en el mercado local.

La inclusión de personas procedentes de la comunidad local en el grupo directivo de la empresa constituye una ventaja competitiva al generar sentido de pertenencia, aceptación social y desarrollo para la región en la que desarrolla sus actividades productivas.



La evaluación de las prácticas laborales de los proveedores no es un aspecto determinado en la ley, por lo tanto, las acciones tendientes a desarrollar esta temática, pueden ser consideradas como prácticas de RSE.

La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la erradicación del trabajo infantil y la adopción de políticas antidiscriminatorias son prácticas de preciso cumplimiento legal y de orden constitucional y universal; al respecto, las organizaciones pueden emprender acciones para promoverlas y vigilarlas en sus grupos de interacción.

Referencias Bibliográficas

Alles, M. (2006). 5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos. Buenos Aires: Granica.

Calderón, G., Naranjo, J., & Alvarez, C. (2010). Gestión Humana en la empresa Colombiana: sus características, retos y aportes, una aproximación a un sistema integral. Cuadernos de Administración, 13 - 36.

Cancino, C., & Morales, M. (2008). Responsabilidad Social Empresarial. Documentos Docentes, 1. (R. Tapia, Ed.) Santiago de Chile, Chile: Departamento Control de Gestión y Sistemas de Información de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá D.C.: Mc Graw Hill.

Congreso de Colombia. (30 de Diciembre de 1959). Ley 188. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103813_archivo_pdf.pdf

Congreso de Colombia. (18 de Diciembre de 1975). Ley 52. Disponible en: http://ftp.camara.gov.co/camara/basedoc/ley/1975/ley_0052_1975.html

Congreso de Colombia. (22 de Enero de 1982). Ley 21. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4827>

Congreso de Colombia. (24 de Febrero de 1984). Ley 11. Disponible en: http://www.arl-colpatria.co/arpc/docs/ley_0011_1984.htm#top

Congreso de Colombia. (30 de Diciembre de 1986). Ley 75. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4828>

Congreso de Colombia. (28 de Diciembre de 1990). Ley 50. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

Congreso de Colombia. (28 de Diciembre de 1992). Ley 30. Disponible en: http://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf

Congreso de Colombia. (13 de Junio de 2000). Ley 584. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4280>

Congreso de Colombia. (Diciembre de 27 de 2002). Ley 789. Disponible en: <http://www.comfama.gov.co>



com/contenidos/bdd/4365/Ley%20789%20de%202002.pdf

Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). Ley 1010. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de Colombia. (8 de Noviembre de 2006). Ley 1098. Disponible en: http://www.oei.es/quipu/colombia/codigo_infancia.pdf

Congreso de Colombia. (29 de Diciembre de 2010). Ley 1429. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley142929122010.pdf>

Congreso de Colombia. (19 de Enero de 2011). Ley 1468. Bogotá D.C.

Congreso de Colombia. (26 de Diciembre de 2012). Ley 1607. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51040>

Congreso de la República. (23 de Diciembre de 1993). Ley 100. Disponible en: <http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf>

Congreso de la República. (8 de Febrero de 1994). Ley 115. Disponible en: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Congreso de la República. (11 de Julio de 2012). Ley 1562. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (20 de Diciembre de 1974). Ley 27. Disponible en: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104792_archivo_pdf.pdf

www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104792_archivo_pdf.pdf

Cortes, V. (2011). Análisis de la evolución de la figura de las Cajas de Compensación Familiar en Colombia como entes gestoras de la Seguridad Social para el periodo comprendido entre 1954 y 2009. Estudio de caso: CAFAM. Trabajo de grado . Bogotá D.C.: Uniiversidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario .

DeConceptos.com. (2015). Concepto de Jubilación. Recuperado el 8 de Marzo de 2015, de DeConceptos.com: <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/jubilacion>

definiciónabc.com. (2015). Definición de Despido. Recuperado el 10 de Marzo de 2015, de definicionabc.com: <http://www.definicionabc.com/derecho/despido.php>

Díaz, P. (2009). Prevención de Riesgos Laborales Seguridad y Salud Laboral. Madrid: Paraninfo.

García, M., Azuero, A., & Peláez, J. (2013). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana a cuatro empresas. *Innovar Journal*, 83-100.

Global Reporting Initiative GRI. (2013). G4 Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Manual de Aplicación. Ámsterdam, Países Bajos: Consorcio G4.

Instituto Interamericano del Niño. (2012). Concepto de Familia. Disponible en: http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura%2012_UT_1.PDF



Junta Militar de Gobierno. (6 de Agosto de 1957). Decreto 164. Disponible en: https://www.redjurista.com/documents/d0164_57.aspx

Junta Militar de Gobierno de la República de Colombia. (21 de Junio de 1957). Decreto 118. Disponible en: http://barranquilla.eregulations.org/media/Decreto_118_de_1957.pdf

Melé, D. (2000). Políticas de ética empresarial: Posibilidades y limitaciones. Papeles de Ética, Economía y Dirección(No. 5), 1-17.

Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. (22 de Junio de 1994). Decreto 1295. Disponible en: http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEMPLEADOS/GPV2_MDOC_045_COPASO/DECRETO%201295%20DE%202004.PDF

Ministerio de la Protección Social. (5 de Agosto de 1950). Código Sustantivo del Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>

Ministerio de Trabajo. (14 de Diciembre de 1960). Decreto 2838. Disponible en: http://laboral.fedepalma.org:8082/labpalma/docs/decreto_2838_1960.htm

Ministerio de Trabajo. (25 de Enero de 1967). Decreto 13. Disponible en: http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_0013_1967.htm

Ministerio de Trabajo. (26 de Diciembre de 1968). Decreto 3123. Disponible en: <ftp://ftp.camara.gov.co/camara/basedoc/decreto/1968/>

[decreto_3123_1968.html](#)

Molina, C. (2008). La inspección de trabajo en Colombia. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 65 - 92.

Morales, J., & Velandia, N. (1999). Salarios Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones. Bogotá D.C.: McGraw Hill.

Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). Sus derechos humanos. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Organización de Naciones Unidas ONU. (10 de Diciembre de 1948). Declaración de Derechos Humanos. Disponible en: http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1_Universales/B%E1sicos/1_Generales_DH/1_Declaracion_Universal_DH.pdf

Porter, M., & Kramer, M. (2006). Estrategia y Sociedad. Harvard Business Review América Latina, 1-15.

Presidencia de la República. (5 de Agosto de 1977). Decreto 1650. Disponible en: http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1650_1977.htm

Presidencia de la República. (1991). Constitución Política de Colombia. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>

Presidente de la República. (4 de Septiembre de 1965). Decreto 2351. Disponible en: <https://www.>



Colección Académica de
Ciencias Estratégicas

ISSN - e: 2382-3283
Vol 2, No.1
2015



SECCIONAL PALMIRA

redjurista.com/documents/d2351_65.aspx

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. (s.f.). Pacto Mundial. Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/65656565656561656565656535383538/Principio%204%20Las%20empresas%20deben%20apoyar%20la%20eliminacion%20de%20toda%20forma%20de%20trabajo%20forzoso%20o%20realizado%20bajo%20coaccion-3.pdf

Ramírez, L. (2002). Investigación Profesoral, Revisión del Código Sustantivo del Trabajo, Prestaciones Patronales Especiales (Título IX). Trabajo de Grado. Chía, Cundinamarca, Colombia: Facultad de Derecho, Universidad de la Sabana.

Ramírez, M., & García, M. (2010). La Alianza Universidad-Empresa-Estado: una estrategia para promover innovación. *Revista EAN*, 112-133.

Rodríguez. (2009). *Estudios sobre Seguridad Social*. Barranquilla: Universidad del Norte.

Rueda, D. (s.f.). Guía Práctica de Evaluación de Proveedores en Aspectos Fundamentales de Responsabilidad Social Empresarial aplicada a Cadena de Suministros. Disponible en: <http://administracion.uexternado.edu.co/matdi/Otros/responsabilidadSocial/herramientas/3.%20Evaluaci%C3%B3n%20Cadena%20de%20Suminsitro.pdf>

turevisorfiscal.com. (26 de 02 de 2015). [www.turevisorfiscal.com](http://turevisorfiscal.com). Disponible en: <http://>

turevisorfiscal.com/prestaciones-sociales/

Universidad de Murcia. (S.F.). La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial. El Pacto Mundial(05-24207(S)). España.