

MARCO LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL MUNDO

LEGAL FRAMEWORK OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE WORLD

Miguel Muriel Paez

miguelmurielpaez@hotmail.com

orcid.org/ 0000-0002-7556-0518

Resumen

Este artículo versa acerca de las normas internacionales que rigen la responsabilidad social alrededor del mundo, vale indicar que la ISO 26000 y el GRI son consideradas como las fuentes más robustas para establecer guías de gestión sostenible locales alrededor del mundo. En la primera parte del trabajo, se realiza un análisis de la historia de la responsabilidad social desde el siglo XVII hasta la época actual. Se revisan también las normativas emitidas por organismos como Transparencia Internacional y la Organización Mundial del Trabajo. Igualmente se analiza la normativa relacionada con las prácticas que impidan los sobornos y la práctica financiera y contable enfocada en principios de responsabilidad social.

Palabras Claves: Transparencia, ISO 26000, ISO 14000, GRI, SA 8000

Summary

This article is about the international standards that govern social responsibility around the world, it is worth noting that ISO 26000 and GRI are considered the most robust sources to establish local sustainable management guidelines around the world. In the first part of the work, an analysis is made of the history of social responsibility from the 18th century to the present day. The regulations issued by organizations such as Transparency International and the World Labor Organization are also reviewed. Likewise, the regulations related to the practices that prevent bribery and the financial and accounting practice focused on principles of social responsibility are analyzed.

Key words: Transparency, ISO 26000, ISO 14000, GRI, SA 8000

Historia de la responsabilidad social empresarial

Los primeros antecedentes sobre la preocupación de las instituciones en el bienestar de los grupos vulnerables datan de las antiguas leyes romanas, las mismas que definían la obligación de contar con asilos/refugios para pobres, hogares para ancianos, hospitales y orfanatos. Posteriormente, la ley inglesa de la edad media, daba a los ámbitos académicos, municipales y religiosos, una connotación de corporación social. Ya en los siglos XVIII y XIX, la filosofía cristiana mostraba su preocupación por el declive moral de la sociedad, lo que motivó las reformas sociales y la filantropía victoriana, que buscaban entre otras cosas, solventar la pobreza, la ignorancia y el trabajo infantil y de la mujer. En 1844 se crea en Londres, la *Young Men's Christian Association* (YMCA), cuyo principal objetivo era aplicar valores cristianos a las actividades de negocio de la época. Claros ejemplos de la importancia que empezaba a tener el bienestar social para las organizaciones, se vieron reflejados cuando la empresa Macy's en 1875 construyó un orfanato y en 1893 la compañía automotriz Pullman Palace diseñó un modelo industrial comunitario para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Durante el resto de décadas a lo largo de la primera mitad del siglo 20, en los Estados Unidos particularmente se crearon varias uniones o sindicatos de trabajadores (Latapí Agudelo, Jóhannsdóttir, & Davídsdóttir, 2019). El rol que los sindicatos empezaron a tener en los Estados Unidos como partícipes de la responsabilidad social, empezó a ser más importante con la presencia mediática respecto a los problemas medioambientales y de impacto social, fácilmente evidenciables en casos como los derrames petroleros en las costas de Norteamérica; e n los cuales los sindicatos no solamente manifestaban su preocupación por las condiciones laborales de sus afiliados, sino también por el impacto que las negligencias de las empresas petroleras tenían en los mares del mundo (Carrol & Burke, 2010).

Para la mayor parte de las personas, la responsabilidad social en el mundo empieza a ser considerada como tal, a partir de la década de los años 70. Sin embargo los antecedentes más formales de esta tendencia pueden dividirse en las siguientes fases: Inicial entre finales del siglo XIX y la mitad del siglo XX; primera, en la primera mitad del siglo XX con algunas actividades filantrópicas puntuales; segunda, desarrollada en la segunda mitad del siglo XX, caracterizada por la intervención del Estado en la protección

de intereses públicos y actividades filantrópicas y tercera; cuando a partir de las década de los 60, los gobiernos se vuelven más sensibles a los cambios sociales que se acaecían con mucha fuerza (Correa Jaramillo , 2007).

En los setenta, con la publicación del libro de Milton Friedman “*The social responsibility of business is to increase its profits*”, arranca el debate sobre la razón de ser de las empresas, las tendencias enmarcadas hacia la justicia social, postulaban que las organizaciones debían también cumplir con indicadores sociales y no meramente económicos (Montañez Moya & Gutiérrez Olvera, 2015)

En este análisis pueden identificarse también algunas clases de responsabilidades; la económica que está directamente relacionada con la utilidad y que se basa en la obligada dependencia de las empresas por perseguir el lucro económico que les garantice su subsistencia; la legal, que obliga a las empresas a cumplir con las leyes y reglamentos establecidos de acuerdo con su ámbito; la ética, que considera el accionar de las organizaciones con sus empleados, clientes, el ambiente y la sociedad en general y finalmente la filantrópica; que está relacionada con los esfuerzos que hace una compañía para ayudar a su comunidad involucrándose en proyectos de interés comunitario, realizando obras de caridad o proporcionando servicios gratuitos (Yevdokimova, Zamlynskyi, Minakova, Biriuk, & Ilina, 2019).

Para tener una idea más clara de los hechos que han marcado la responsabilidad social a lo largo de la historia, a continuación, se repasa una línea de tiempo de los eventos más destacados:

- 1215. *La Magna Carta Liberatum*, mediante la cual, los nobles se revelaban contra los abusos de la Corona. Fue un esfuerzo contra la arbitrariedad monárquica y en el cual se estipulan medidas concretas de protección de las libertades individuales
- 1628. Petición de Derechos. Buscaba la liberad política del parlamento inglés y mayor seguridad para la población.
- 1679. *El Habeas Corpus*. Figura legal establecida en Inglaterra que garantiza la libertad individual contra los riesgos de detenciones y represiones arbitrarias.
- 1689. *The Bill of Rights*. Algunas de las libertades que se establecían eran que el pueblo inglés tenía el derecho de petición, el derecho de votar libremente,

aparecimiento de garantías judiciales y la protección de sus libertades individuales.

- 1762. El contrato social de Rousseau. Trataba acerca de la igualdad y la libertad de todos los ciudadanos dentro de un Estado.
- 1919. Creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- 1945. Fundación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en Nueva York
- 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 1971. Creación de *Green Peace*.
- 1972. Conferencia de Estocolmo sobre el medio ambiente humano.
- 1987. Informe Brundtland. Aparición del término Desarrollo Económico.
- 1990. Convención sobre los Derechos del Niño.
- 1991. Se crea Transparencia Internacional
- 1993. Nace la ISO 14000 sobre gestión ambiental
- 1994. Convención ONU sobre cambio climático.
- 1997. Protocolo de KIOTO, *Global Reporting Initiative (GRI)*, SA 8000 RSE
- 1998. Creación del Instituto Ethos de Brasil.
- 1999. Se crea el Pacto Global de las Naciones Unidas
- 2000. Cumbre sobre las metas del milenio, se determinan los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)
- 2010. Creación de la ISO 26000 sobre Responsabilidad Social
- 2015. Establecimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- 2016. Creación de la ISO 37001 Antisoborno.

Organismos y normas internacionales

La normativa internacional en materia de Responsabilidad Social, viene dada por las directrices que emanan de algunos organismos e iniciativas internacionales que tienen injerencia en las áreas estratégicas de la sostenibilidad. Siendo algunas de ellas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Transparencia Internacional (TI), International Organization for Standardization (ISO), *Global Reporting Initiative (GRI)*, *Social Accountability International (SAI)* y el *Institute of Social and Ethical Accountability*. Parte de la gestión sostenible de las organizaciones, está estrechamente relacionada con

el uso racional de los recursos, acciones conjuntas con la comunidad circundante, trabajo con entidades de educación y Seguridad Pública, manejo ético entre los productos en los medios publicitarios, control de los impactos ambientales en los lugares de injerencia, manejo de zonas verdes de la comunidad, patrocinio de actividades sí vital y sociales, capacitación integral de los empleados y sus familias ; así como también acciones relacionadas con la desvinculación de colaboradores, sea por separación voluntaria, despido o jubilación (Camacho Solís, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo OIT

Siendo los trabajadores una parte importantísima del conglomerado empresarial en todo el mundo, no cabe duda de que su bienestar y el de sus familias debe ser muy tomado en cuenta en todo lo relacionado a la responsabilidad social de las organizaciones. Desde épocas ancestrales, en la consecución de grandes hitos históricos y en los avances de la ciencia y la tecnología, el elemento consustancial en todo esto siempre ha sido el recurso humano; desafortunadamente no siempre se han respetado sus derechos y sus adecuadas condiciones laborales. La gestión empresarial sostenible responsable con trabajadores consiste en que, al respetar sus derechos fundamentales, no sólo que se consigue una mayor motivación y compromiso por su parte; sino que también se estrechan los lazos con la comunidad, con las organizaciones defensoras de los Derechos Humanos y con la sociedad en general. En este contexto resulta importante señalar que las normas fundamentales del trabajo de la OIT, son los parámetros bajo los cuales se deben establecer las relaciones obrero patronales todo el mundo; estos lineamientos son: respeto de la libertad sindical, derecho de negociación colectiva, no discriminación de la remuneración y el empleo, prohibición del trabajo infantil y abstención del trabajo forzoso (International Labour Organization , 2003).

Una de las formas contemporáneas de trabajo forzoso se produce cuando existen prisioneros por conflictos bélicos y estos son obligados a revisar trabajos agrícolas y de servicio doméstico. También existe la servidumbre por deudas que se presenta cuando una persona debe tener este tipo de condición por dinero que él o alguno de sus familiares tenga pendiente de pago con otra persona. La trata de seres humanos es aquel fenómeno que contempla la captación, el traslado, la acogida o la recepción de personas mediante la amenaza o el uso de la fuerza. El trabajo doméstico se puede considerar un

tipo de esclavitud cuando se impide físicamente que el trabajador abandone la casa de los empleadores o cuando se le confiscan sus documentos de identidad para que no lo haga (International Labour Organization, 2020).

Uno de los principios básicos de la Responsabilidad Social, es aquel que reconoce al trabajo como una actividad connatural al hombre, puesto que el trabajo reviste dignidad y merece aprecio, salvaguardia y defensa; no se lo puede ver al trabajo solamente como un instrumento para generar productos o servicios, sino que es realizado por seres humanos que conforman una sociedad en la cual tienen deberes y derechos (International Labour Organization , 2003).

La Organización Internacional del Trabajo, a través de la oficina del consejero jurídico, se encarga de la difusión de las normas internacionales del trabajo, que son elaboradas por los mandantes de la OIT (gobiernos empleadores y trabajadores). Mismas que se difunden a través de convenios, recomendaciones, declaraciones y resoluciones. Los principales órganos de Gobierno de la OIT son: La Conferencia Internacional del Trabajo que se reúne una vez al año y que se le conoce también como el Parlamento Internacional del Trabajo; el Consejo de Administración que se reúne 3 veces al año en Ginebra y la Oficina Internacional del Trabajo que es la responsable del conjunto de las actividades de la OIT (OIT, 2020).

Transparencia Internacional

Transparencia Internacional (TI) es un ente no gubernamental fundado en 1993 que se dedica a promover medidas en contra de la corrupción pública y privada alrededor del mundo. Su sede se encuentra en Alemania, específicamente en la ciudad de Berlín, pero opera en más de 70 países.

Un componente importante dentro de la normativa internacional sobre responsabilidad social, es indudablemente la erradicación de la corrupción. Para ello resulta muy ilustrador adentrarnos en el funcionamiento de esta organización y su famoso índice de corrupción. Para su funcionamiento, esta organización cuenta con un presupuesto aproximado de 25 millones de euros que provienen en su mayoría de agencias no gubernamentales de varios países.

La determinación de la corrupción en los diferentes países del mundo, se la realiza a través de encuestas, en las cuales no se miden específicamente los términos

económicos, sino que se desarrollan índices de percepción de la corrupción basado en las encuestas que se realizan. Los indicadores internacionales más importantes son el índice de percepción de la corrupción, el barómetro global de la corrupción y el índice de fuentes de soborno (Transparency International , 2020).

Para el caso puntual del índice de percepción de la corrupción, si utiliza una escala de cero a cien, en la cual cero significa el grado de corrupción más elevado y cien le corresponde a un país que no tiene corrupción. Vale la pena señalar el desempeño en cuanto a este índice de los países que más se destacan: Nueva Zelanda y Dinamarca tienen 87 puntos cada uno, Finlandia 86; Singapur, Suecia y Suiza 85 cada uno. Por el contrario, los países con más baja calificación son: Somalia 9 puntos, Sudán del Sur 12 y Siria 13. Europa occidental y la Unión Europea son las regiones con la más alta puntuación con un promedio de 66 puntos sobre 100, en cambio el África Subsahariana tiene la puntuación más baja con un promedio de 32 puntos (Transparencia Internacional , 2020) . En el último reporte presentado por TI, a inicios del 2020, Ecuador estaba Si en el puesto 93 entre los 180 países que conforman el ranking, alcanzando 38 puntos (El Universo , 2020).

ISO 14000 Sistema de Gestión Ambiental

Este es un sistema de normas relacionado con el manejo ambiental en las empresas, cuyo objetivo es gestionar los impactos que se producen en el medio ambiente, reducir costos, mejorar la eficiencia y dar una ventaja competitiva a quienes lo apliquen. En particular la ISO 14001, involucra el sistema global de gestión de la estructura organizacional, las actividades de planificación, sus responsabilidades, las prácticas, los procedimientos y procesos; los recursos para desarrollar, implementar lograr revisar y mantener una política ambiental (isotools.org, 2021).

El cumplimiento de los requerimientos de esta normativa incluye: requisitos generales, política medioambiental, planificación de la implementación y funcionamiento, comprobación y medidas correctivas y revisión de la gestión. Cuando una organización se desempeña en función de estos parámetros internacionales, le resulta más sencillo cumplir con las exigencias que el marco legal de los diferentes países le imponen (Sistema de Gestión Ambiental, ISO 14000, 2020). Si al hablar de

responsabilidad social se plantean siempre 3 ejes: lo medioambiental lo social y lo económico, por ello es fundamental que, dentro del marco legal internacional de la Responsabilidad Social, se tome en cuenta a la normativa ISO 14001 que incorpora sustentabilidad a los procesos de las organizaciones. Con este fin, algunos autores recomiendan que se deben integrar la ISO 9001 y la ISO 14001, partiendo con las ISO 9001 que involucran la gestión de la calidad y luego integrar la parte medioambiental, aunque para otros teóricos resulta conveniente hacer una implementación simultánea (Limón , Baez , & Tlapa, 2020).

ISO 14001 – 2015

La estructura de esta norma está compuesta por: el objetivo y campo de aplicación; las referencias normativas; definiciones; comprensión de las interdependencias exteriores e interiores; interacciones con las partes interesadas, responsabilidad y compromiso de la alta dirección; planificación para considerar riesgos y oportunidades; recursos; competencia; evaluaciones de rendimiento; no conformidades; acciones correctivas y acciones de mejora. Los objetivos ambientales sobre los que se desarrolla esta norma son: protección del medio ambiente, mitigación de los riesgos para las organizaciones, cumplimiento de todas las obligaciones legales, perspectiva de la mejora continua y comunicación de la información ambiental (isotools.org, 2016)

Global Reporting Initiative (GRI)

Este marco de reportes fue creado en 1999, se basa en la rendición de cuentas voluntarias sobre el desempeño social y ambiental de las organizaciones (GRI, 2020). Usa mucha data empírica que incluye entrevistas y análisis documental, con el fin de alinear los siguientes aspectos: Estándares familia 100: fundamentos, contenidos generales y enfoque de gestión. Estándares familia 200: desempeño económico, presencia en el mercado, impactos económicos directos, prácticas de adquisición, lucha contra la corrupción, competencia desleal. Estándares familia 300: materiales, energía, agua, biodiversidad, emisiones, efluentes y residuos, cumplimiento ambiental, evaluación ambiental de proveedores. Estándares familia 400: Empleo, relación trabajador empresa, seguridad y salud en el trabajo, formación y educación, diversidad e igualdad de oportunidades , no discriminación, libertad de asociación negociación colectiva, trabajo

infantil, trabajo forzoso, prácticas en materia de seguridad, derechos de los pueblos indígenas, evaluación de los derechos humanos, comunidades locales, evaluación social de los proveedores, política pública, salud y seguridad de los clientes, Marketing y etiquetado, privacidad del cliente y cumplimiento socioeconómico (Szejnwald Brown, de Jong, & L. Levy, 2009).

Desde que en 1989 se establecieron los principios CERES, los reportes de sostenibilidad han sido el instrumento central por el cual, las empresas han empezado a adoptar códigos de conducta que les han servido para mostrar hacia el exterior su responsabilidad en sus acciones. Al reportar el desempeño en sostenibilidad, las organizaciones obtienen un mejor posicionamiento su reputación corporativa y en la protección de su marca (Szejnwald Brown, de Jong, & L. Levy, 2009)

SA 8000

Es una certificación voluntaria creada por la organización norteamericana Social Accountability International (SAI), cuyo objetivo fundamental es promover mejores condiciones de trabajo. Está basada en los acuerdos internacionales referentes a la justicia social y los derechos de los trabajadores. La normativa internacional establece condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable, velar por la libertad de asociación y regular la negociación colectiva; así cómo construir un terreno adecuado para el desarrollo de los aspectos sociales relacionados con el trabajo (Social Accountability International, 2020). Esta norma avala el sistema de gestión de la empresa que se certifica, valora que cumpla con normas de seguridad e higiene en el trabajo; se preocupe por la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzado y mantenga un adecuado sistema de remuneraciones (Heras Saizarbitoria & Arana Landín, 2013)

A continuación, haremos un análisis de la perspectiva del Ministerio de Trabajo de España respecto a la norma SA 8000: Sobre la problemática del trabajo infantil, las organizaciones no deben apoyar el uso de trabajo infantil, es decir, cualquier trabajo realizado por un niño menor a 15 años, salvo que la legislación local establezca un límite de edad mayor para el trabajo o asistencia obligatoria a la escuela. Es necesario establecer, documentar, mantener y comunicar a las partes interesadas los procedimientos escritos para remediar los casos de niñas que se encuentren laborando y cuya situación se enmarca en la definición de trabajo infantil. se pueden contratar

trabajadores jóvenes, siempre y cuando lo puedes hacer fuera del horario escolar, en ningún caso y la combinación entre horas de escuela, trabajo y desplazamientos del trabajador joven pueden exceder las 10 horas diarias. Asimismo, este tipo de trabajadores no pueden laborar más de 8 horas diarias y no lo pueden hacer en horario nocturno.

Sobre el trabajo forzoso y obligatorio, se deben respetar las disposiciones que en esta materia determina la OIT, no se debe exigir a los empleados el pago de depósitos o practicar la retención documentos de identidad ni inicio, ni en ningún momento de la relación laboral. Tampoco puede la empresa retener el salario o las pertenencias del trabajador con el fin de obligarlo que siga trabajando para la misma organización. El trabajador puede dar terminada la relación laboral cuando lo desee, siempre y cuando esto sea notificado en tiempo razonable a su empleador.

En materia de seguridad y salud ocupacional, se debe propender a generar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus miembros, previniendo potenciales accidentes y lesiones de la salud del trabajador, surgidas en el trabajo o por consecuencia de él. debe minimizar en la medida de lo razonable, las causas de los peligros inherentes al ambiente de trabajo. De la misma manera, debe nombrarse un representante de la alta dirección que tenga cargo el garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Es necesario capacitar al personal sobre seguridad y salud en el trabajo, incluyendo también entrenamientos *in situ*. La empresa debe evaluar todos los riesgos inherentes a su giro de negocio dedicar especial atención los relacionados con las nuevas madres y las madres gestantes. se tiene que brindar el acceso debido a servicios higiénicos limpios, agua potable y si fuera el caso instalaciones higiénicas para almacenamiento de alimentos.

En lo que tiene directamente que ver con el derecho de sindicalización y negociación colectiva, la OIT señala que toda persona tiene derecho a ser parte de las asociaciones sindicales que escoja y también a negociar colectivamente con la empresa o sus representantes. Estos representantes deben tener la garantía de que no serán sometidos a discriminación, acoso, intimidación o represalias por su condición de sindicalistas, sin importar la ideología que estos tengan. La empresa debe obtener cualquier tipo de discriminación en la contratación, remuneración, acceso a capacitación

e incentivos, promoción, despido o jubilación basada en raza, origen social o nacional, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación sindical, filiación política, edad o cualquier otra condición. De la misma forma, no se puede permitir dentro de la organización ningún tipo de comportamiento que sea amenazador, abusivo, explotador o sexualmente coercitivo; como que incluya gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo. Es estrictamente prohibido que la empresa someta a sus empleados a pruebas de embarazo o virginidad.

Todos los empleados deben ser tratados con dignidad y respeto, bajo ningún concepto se puede practicar castigos corporales, coerción mental o física, ni ningún tipo de abusos verbales. No se debe exceder los límites semanales de trabajo establecidos por la normativa vigente en cada país. Cada trabajador debe tener al menos un día libre por cada 6 días laborados. Como las horas extraordinarias deben ser voluntarias y no podrán exceder de 12 por semana. Se debe respetar el derecho del personal a tener un salario mínimo calculado dentro las leyes de cada país. Se podrán aplicar deducciones económicas a los salarios siempre y cuando esté permitido en la legislación vigente de cada país. Los beneficios de los que gozan los trabajadores deben estar especificados en su contrato de trabajo, así como la composición de sus salarios.

La política de responsabilidad social y las condiciones laborales de la empresa deben definirse por escrito y exhibirse en un sitio destacado y fácilmente visible en la empresa. Esta política debe incluir compromisos sobre la conformidad con la norma SA 8000, cumplir con las leyes nacionales aplicables, ser revisada periódicamente; estar documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

Proceso de certificación

Para la certificación se establecen condiciones mínimas que deben ser cumplidas por las empresas y que son verificadas a través de las agencias de certificación aprobadas por la SAI. Existe una inspección inicial que luego es refrendada por certificaciones periódicas para asegurar que los requisitos se cumplen permanentemente por parte de la empresa certificada. La empresa paga los costos de la certificación, que incluyen la

inspección y cualquier otra medida que se deba realizar para estar en condiciones de ser certificada (FAO, 2020).

AA 1000

El ISEA (Instituto para la Contabilidad Social y Ética), creó en el año 1996 el índice AA 100, la razón de su creación obedece a la intención de encontrar una herramienta para fortalecer el compromiso de las organizaciones con sus grupos de interés, constituyéndose en un sistema de gestión del aseguramiento de la sostenibilidad. Uno de los aspectos más relevantes de la norma es el cumplimiento de los principios de Accountability; englobando temas relacionados con la rendición de cuentas, asunción de las consecuencias de su gestión frente a su comunidad circundante, con quienes debe comprometerse y mantener un diálogo permanente (ISO, 2020). Esta normativa se centra en evaluar el informe de sostenibilidad de una organización, teniendo especial relevancia el cumplimiento de la ley, los compromisos con la política de responsabilidad social establecida, la buena reputación, el manejo de riesgos y la percepción que tenga la compañía sobre su deber ético y moral (Duque Orozco, Cardona Acevedo, & Rendón Acevedo, 2013).

Cuando se estableció esta norma hace 20 años, la sostenibilidad no era un tema esencial para los negocios, hoy en día es un importante elemento dentro de la gestión general de las empresas. Los líderes deciden asegurar el desenvolvimiento de sus negocios practicando un gerenciamiento sustentable, abarcando todo el espectro de su rendimiento y reportando todo este acontecer de una forma sistematizada y estandarizada (Accountability, 2020). Es pertinente puntualizar que las empresas forman parte de un tejido social que debe ser visto como un sistema y no como entes aislados; cada parte del mismo cumple un papel, pero este es interdependiente del resto, por ello las empresas deben ser propulsores de acciones socialmente responsables (Villacís Laínez, Suarez Núñez², & Güillín Llanos, 2016). Los principios de la norma son: inclusividad, materialidad, sensibilidad e impacto (Accountability, 2020).

Las AA 1000 son una serie de estándares, que se constituyen en el marco de trabajo para empresas, gobiernos y entidades de todo tipo; que las usan para demostrar su liderazgo y rendimiento en materias de responsabilidad social y sostenibilidad. fueron

elaboradas en 1996 por el *Institute for Social and Ethical Accountability*. (AccountAbility, 2020)

Principios AA 1000

Los principios que la rigen son, la inclusión, en dónde está de manifiesto la aceptación que la organización tiene sobre su responsabilidad en el impacto que genera en los grupos de interés y cómo gestionar de manera responsable su proceder hacia la sostenibilidad. Se habla también de relevancia por qué debe determinarse la trascendencia del asunto para la organización y sus grupos de interés. Se considera también la capacidad de respuesta a la reacción que la organización tiene ante los asuntos de sus *stakeholders* que afectan su desempeño en materia de sostenibilidad. La *accountability* no es otra cosa que la actitud transparente acerca de los impactos que se generan derivados de las políticas, decisiones, acciones, productos y desempeño asociado de las organizaciones (MAS BUSINESS, 2011).

Partes de la norma

Está conformada por 4 partes, siendo la primera de ellas la que describe el propósito y alcance, en ella también se enuncian a los usuarios destinatarios que son los profesionales y propietarios del compromiso; se explica también que está destinada para ser utilizada por todo tipo de organización sin importar su tamaño. La segunda parte está constituida por el establecimiento del necesario compromiso y la implicación de los grupos de interés para que la norma sea integrada en la estrategia de operaciones de las organizaciones. La tercera parte es el cómo definir el propósito alcance y los grupos de interés del compromiso. Finalmente, la cuarta parte, se constituye por el proceso de compromiso de los grupos de interés de calidad, aquí se debe resaltar el compromiso de estos para imbuirse en la cultura organizacional y en las funciones básicas del ente con el que mantienen interacciones. Deben considerarse también, aspectos como el desarrollo de la estrategia para la visión, misión y valores; así como la operatividad diaria de la organización. (MAS BUSINESS, 2011).

La norma ISO 26000

La organización ISO (*International Organization for Standardization*) identificó la necesidad de creación de una norma sobre responsabilidad social en el año 2001, para lo cual creó un comité de gestión técnica especial; posteriormente en el año 2004 se

celebró una conferencia internacional con las partes interesadas y se estableció un grupo de trabajo de ISO de responsabilidad social, cuya misión sería desarrollar la norma ISO 26000 (Instituto Uruguayo de Normas Técnicas, 2020). Fue así como luego de varios años de investigación, análisis y consenso; en el mes de noviembre del 2010 nace la norma ISO 26000. En la presentación oficial de la norma en Ginebra, se explicaba que la misma pretende guiar a las organizaciones del sector público y privado acerca de los principios de responsabilidad social y de cómo integrar el comportamiento sostenible en sus estrategias, prácticas y procesos (Compromiso RSE, 2020). Vale destacar que dentro de los 83 países que participaron en el desarrollo de la ISO 26000 se encontró el Ecuador, por consiguiente, existió colaboración mediante expertos del INEN (instituto Ecuatoriano de Normalización), contribuyó al enriquecimiento de la norma (ISO, 2020)

Las siete materias fundamentales de la norma son: gobernanza internacional, participación activa y desarrollo de la comunidad, Derechos Humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas de justas de operación y asuntos de consumidores (ISO, 2020).

ISO 26000 y los ODS

En el 2015, 193 países se comprometieron a la adopción de los 17 objetivos de desarrollo sostenible, cuyo principal fin es erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para la humanidad; todo esto como parte de la Agenda 2030 de la ONU para el Desarrollo Sostenible (ISO, 2018). Cuando en el año 1996 aparece la ISO 14001 como un sistema para la gestión ambiental y posteriormente el Pacto Global de las Naciones Unidas lanza la iniciativa GRI en 1999, en el mundo se empieza a estructurar un marco internacional para la difusión y seguimiento de las acciones de responsabilidad social. Zinenko y Rovira, en su estudio del 2014 sobre la relación de la ISO 2600 y los otros instrumentos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), manifiestan que las metas de los instrumentos de RSC son: motivar el cambio cultural y gerencial a través del desarrollo sostenible ; fomentar la responsabilidad de las acciones de las organizaciones, definir reglas para cambio organizacional considerando los temas ambientales y establecer sistemas efectivos para definir estándares (Zinenko & Rovira Val, 2015). La ISO 26000 no solamente sirve para que las organizaciones identifiquen sus impactos más importantes, sino que también recomienda acciones alineadas con las normas internacionales de

comportamiento como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre prácticas laborales. La normativa incluye 37 acciones y expectativas relevantes sobre sus 7 materias fundamentales.

La Organización ISO, recomienda las siguientes acciones para la implementación de la responsabilidad social en las empresas: Etapa 1, realizar un análisis breve sobre el desempeño en cada una de las 7 áreas fundamentales, determinar cuál es el papel de la organización en la sociedad y qué impactos negativos genera en ella; finalmente definir cuál es el aporte que se está realizando al desarrollo sostenible en general. Etapa 2, Crear un mapa de las expectativas de los grupos de interés relacionados con su organización, así como establecer qué se pretende alcanzar con legislación aplicable a nivel internacional y nacional. Etapa 3, iniciar procesos de diligencia debida (*due diligence*) para establecer las brechas entre las operaciones actuales y las que fija la norma ISO 26000. Etapa 4, fijar objetivos y metas que integren las expectativas de sus partes interesadas. Etapa 5, integrar la responsabilidad social en todas las áreas pertinentes de la organización (ISO, 2018).

Es fundamental para la comprensión de la importancia de la ISO 26000 y su relación con los ODS, puntualizar 37 asuntos de la norma en sus respectivas materias fundamentales: Gobernanza de la organización; Derechos Humanos (debida diligencia, situaciones de riesgo para los derechos humanos, evitar la complicidad, resolución de reclamaciones discriminación y grupos vulnerables, derechos civiles y políticos, derechos económicos, sociales y culturales; principios y derechos fundamentales en el trabajo); prácticas laborales (trabajo y relaciones laborales, condiciones de trabajo y protección social, diálogo social, salud y seguridad ocupacional, desarrollo humano información en el lugar de trabajo; el medioambiente (prevención de la contaminación, uso sostenible de los recursos, mitigación y adaptación al cambio climático, protección del medio ambiente la biodiversidad y restauración de hábitats naturales); prácticas justas de operación (anticorrupción, participación política responsable, competencia justa, promover la responsabilidad social en la cadena de valor, respeto a los derechos de propiedad), asuntos de consumidores (prácticas justas de marketing y prácticas de contratación, protección de la salud y seguridad de los consumidores, consumo

sostenible, servicios de atención al cliente, protección y privacidad de los datos de los consumidores, acceso a servicios esenciales, toma de conciencia); Participación activa y desarrollo de la comunidad (participación activa de la comunidad, Educación y Cultura, creación de empleo y desarrollo de habilidades, acceso a la tecnología, generación de riqueza, salud, inversión social) (ISO, 2018).

ISO 37001 Antisoborno

Desde las esferas tradicionalmente permeables por la corrupción, tales como los diferentes gobiernos nacionales y seccionales de los países; hasta entornos en los que hace pocos años atrás jamás se hubieran imaginado malversaciones de fondos, sobornos o testaferrismo, el flagelo de la corrupción es aceptado nuestro planeta a lo largo y ancho.

Los gobernantes tienden a trascender en el tiempo mientras más grande sea la obra pública que realicen, situación que aparentemente sería un gran provecho para las naciones que gobiernan. El gravísimo inconveniente que esto genera, es que mientras más grandes y numerosas sean las obras de infraestructura que se construyen los gobiernos, mucho más alta es la posibilidad, aunque se presenten actos de corrupción de diverso tipo. Resulta paradójico, pero mientras más obras se haya hecho por parte de un político, seguramente más dinero sucio habrá estado involucrado en secretas y bien camufladas transacciones.

Para fines ilustrativos del alcance de la corrupción en general y de los sobornos en particular nos referiremos a dos casos emblemáticos a nivel mundial, el caso FIFA Gate y el escándalo de corrupción de Odebrecht.

Odebrecht es una empresa constructora brasileña fundada en 1944, ópera en 14 países y tiene algún tipo de actividad comercial en más de 100 naciones. el enorme problema de esta firma se desató cuando uno de sus altos ejecutivos se declaró culpable en la Corte Federal de Nueva York en el año 2016; su testimonio involucró en el pago de sobornos a funcionarios de al menos 12 países. Entre los que se encuentran la mayor parte de países latinoamericanos, siendo Venezuela el que mayor cantidad de sobornos manejó, alcanzando cerca de 98 millones por este rubro. Este dinero servía para que los altos funcionarios estatales, favorezcan a la compañía brasileña en la asignación de contratos. Algunos de los actores de estos hechos fueron el vicepresidente ecuatoriano Jorge Glas condenado a 6 años de prisión; el expresidente brasileño Lula da Silva , que

cumple una condena de 8 años y 10 meses por corrupción y lavado de dinero; el ex presidente peruano Pedro Pablo Kuczynski que tuvo que renunciar por los escándalos de corrupción y que cumple arresto domiciliario, en este mismo país ya han sido enjuiciados los presidentes Alejandro Toledo y Ollanta Humala (El Universal , 2019).

Con todos estos antecedentes. la organización ISO, dedicó varios años para la preparación de una norma que se encargue de establecer los parámetros a seguir para la prevención del soborno. Para este efecto, tomó como base a la normativa BS 10500: Anticorrupción y ética empresarial, desarrollada por el British Standard Institute (BSI). La ISO 37001: 2016, especifica lo que debe hacer una organización para evitar prácticas de soborno directo o indirecto, en donde forme parte su personal o los socios de negocios con los que actúa la organización. El gran objetivo es establecer, implementar, mantener y mejorar un programa de cumplimiento contra el soborno, enfocándose en las siguientes áreas:

- Adopción de una política anti soborno.
- Nombramiento de un funcionario encargado de la supervisión del correcto funcionamiento del sistema anti soborno.
- Evaluación de los riesgos.
- Establecimiento de medidas de diligencia debida en proyectos socios de negocios y personal.
- Aplicación de controles financieros y comerciales.
- Procedimientos de información e investigación.

Esta normativa se encuentra estrechamente relacionada con el sistema de gestión de *compliance*, que es el cumplimiento normativo. Está estrechamente relacionado con las buenas prácticas dentro de las organizaciones, busca identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan; de esta manera se pueden establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción. Vale destacar que, manteniendo un buen sistema de gestión, mucho se contribuye a garantizar el respeto a la legalidad de la organización y se atenúa la responsabilidad penal de la persona jurídica, en el caso de que se cometan delitos por parte de sus empleados. La norma ISO que

proporciona las directrices necesarias para el correcto manejo de un sistema de *compliance* es la ISO 19600 :2015 (ISOTOOLS, 2019).

Ejemplos de acciones a implementar

A continuación, se enlistan algunos ejemplos de acciones a implementar dentro de una gestión anti soborno, propuestos por la consultora Intedya (Intedya, 2020):

- Definición y comunicación de la política de lucha contra el soborno al personal y socios de la empresa.
- Identificación y evaluación de los procesos de mayor riesgo de soborno existente, tomando las medidas y acciones para eliminarlos o minimizarlos.
- Registro de acciones formativas y sensibilización contra el soborno
- establecimiento de controles financieros (al menos dos niveles para las aprobaciones de pagos)
- Establecimiento de controles no financieros (selección de contratistas con un sistema de preselección y criterios preestablecidos)
- Registro y control de regalos, invitaciones, donaciones y beneficios similares entregados y recibidos.
- Establecimiento de procedimientos de diligencia debida
- Establecimiento de procedimientos y canales para que cualquier sospecha de actuación corrupta puede ser comunicada.

Conclusiones

De toda la normativa internacional analizada, se puede verificar que existen puntos en común y complementariedad del espíritu de estas disposiciones. Es indudable que el respeto por los Derechos Humanos, las condiciones óptimas de los trabajadores, el recto proceder en los negocios, la mejora de los procesos productivos, la seguridad en el trabajo y el respeto por el medio ambiente; son tratados en la mayor parte de la normativa que se ha analizado.

El objetivo de la presente investigación es que los ciudadanos del mundo que tengan acceso a esta información, puedan entenderla y aplicarla en su vida diaria y en la gestión laboral que desempeñen. Los 7 billones y medio de personas que habitamos el planeta Tierra, no tenemos otro lugar en el cual vivir, se requiere cuidarlo con mucho

ahínco, por tanto, los recursos del planeta son finitos y las necesidades de las personas son ilimitadas. Por ello, es menester de las empresas, las personas y la sociedad; desarrollar manuales de buenas prácticas por sectores específicos, ordenanza municipales y guías de gestión sostenible para la población en general.

Luego de este análisis, queda trazado el camino para que se pueda profundizar en el estudio y aplicación de la normativa internacional en las áreas de gestión de las organizaciones públicas y privadas. Los gobiernos centrales y los seccionales deben liderar los procesos para el accionar sostenible de sus respectivas jurisdicciones; no solamente haciendo marketing social de iniciativas aisladas, sino convirtiendo a la Responsabilidad Social en un elemento básico de su gestión organizacional.

Fuentes y Bibliografía

Accountability. (25 de septiembre de 2020). *AA1000 Assurance standard v3*. Obtenido de Accountability.org: <https://www.accountability.org/standards/aa1000-assurance-standard/>

AccountAbility. (16 de octubre de 2020). *Standards*. Obtenido de accountability.org: <https://www.accountability.org/standards/>

Compromiso RSE. (3 de septiembre de 2020). *Compromiso RSE*. Obtenido de El nacimiento de la ISO 26000, el acontecimiento más relevante de 2010: <https://www.compromisorse.com/rse/2011/01/20/el-nacimiento-de-la-iso-26000-el-acontecimiento-mas-relevante-de-2010/>

Correa Jaramillo, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Semestre económico*, 88 - 102.

Duque Orozco, Y. V., Cardona Acevedo, M., & Rendón Acevedo, J. A. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 196 -206.

El Universal. (5 de julio de 2019). *De qué se trata el caso Odebrecht?* Obtenido de El Universal : <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/de-que-trata-el-caso-odebrecht>

- El Universo . (23 de enero de 2020). *Ecuador en el puesto 93*. Obtenido de El Universo: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/01/23/nota/7704627/ecuador-puesto-93-180-paises-menos-corrup-tos-mundo-segun>
- FAO. (26 de octubre de 2020). *Qué es la certificación SA 8000*. Obtenido de FAO: <http://www.fao.org/3/ad818s/ad818s06.htm>
- García-Santos, J., & Madero-Gómez, S. (2016). La Evolución del Concepto de Responsabilidad Social Corporativa: Revisión literaria. *Conciencia Tecnológica*, 38 - 46.
- GRI. (1 de diciembre de 2020). *GRI STANDARDS*. Obtenido de GRI: www.globalreporting.org
- Heras Saizarbitoria, I., & Arana Landín, G. (2013). La responsabilidad social corporativa y la norma SA 8000: un análisis de su adopción en las organizaciones cooperativas. *Gezki*, 31 - 52.
- ilo.org. (2 de octubre de 2020). *Instrumentos internacionales y responsabilidad social de la empresa* . Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/instructionalmaterial/wcms_141845.pdf
- Instituto Uruguayo de Normas Técnicas . (9 de octubre de 2020). *UNIT - ISO - 26000*. Obtenido de unit.org: <https://www.unit.org.uy/normalizacion/sistema/26000/>
- Intedya. (13 de noviembre de 2020). *ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno*. Obtenido de Intedya: https://www.intedya.com/internacional/fichasproducto/Presentacion_-iso-37001-sistema-de-gestion-antisoborno.pdf
- International Labour Organization . (1 de enero de 2003). *La responsabilidad social*. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117578.pdf
- ISO. (30 de enero de 2018). *ISO 26000 y los ODS*. Obtenido de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100401_sp.pdf

- ISO. (2 de octubre de 2020). *AA1000 ASEGURAMIENTO DE LA SOSTENIBILIDAD*. Obtenido de NORMAS ISO : <https://www.normas-iso.com/aa1000-aseguramiento-de-la-sostenibilidad/>
- ISO. (6 de octubre de 2020). *ISO 26000 Responsabilidad Social* . Obtenido de iso.org: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- ISO TOOLS. (6 de julio de 2016). *Lo más importante de la norma ISO 14001 2015*. Obtenido de ISO TOOLS: <https://www.isotools.org/2016/07/06/mas-importante-norma-iso-14001-2015/>
- ISOTOOLS. (13 de mayo de 2019). *Cuál es la función de un sistema de gestión compliance en una organización?* Obtenido de isotools.org: <https://www.isotools.org/2019/05/13/cual-es-la-funcion-de-un-sistema-de-gestion-compliance-en-una-organizacion/>
- Latapí Agudelo, M., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1 -23.
- Limón , J., Baez , Y. A., & Tlapa, D. (2020). Gestión de la Calidad y del Medio Ambiente en Instituciones de Educación Superior mediante Integración de ISO 9001 e ISO 14001. *Formación Universitaria*, 35 - 46.
- Mas Business. (25 de noviembre de 2011). *Norma AA1000 Compromiso de los Grupos de Interés* . Obtenido de MAS business: <http://www.mas-business.com/docs/AA1000SEspanol.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social . (3 de diciembre de 2020). *Responsabilidad Social 8000*. Obtenido de mites.gov.ec: <http://www.mites.gov.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/SA8000.pdf>
- Montañez Moya, G., & Gutiérrez Olvera, S. (2015). *La Responsabilidad Social Empresarial desde el enfoque de los grupos de interés*. Guadalajara: CENID.

- OIT. (15 de noviembre de 2020). *Cómo funciona la OIT*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
- Pérez-Ordoñez, M., & Morales-Méndez, J. (2011). Revisión de los orígenes de la responsabilidad social empresarial en el sector salud en Colombia. *Cuidarte*, 206 -215.
- Sistema de Gestión Ambiental, ISO 14000*. (25 de noviembre de 2020). Obtenido de Ministerio de Agricultura, Gandería y Pesca de Argentina: https://www.magyp.gob.ar/sitio/areas/d_recursos_humanos/concurso/normativa/_archivos/000007_Otras%20normativas%20especificas/000000_SISTEMA%20ODE%20GESTI%C3%93N%20%20AMBIENTAL%20ISO%201400.pdf
- Social Accountability International. (6 de noviembre de 2020). *Guidance Document*. Obtenido de Social Accountability International SAI: <https://sa-intl.org/resources/responding-to-covid-19-guidance-for-sa8000-certified-organizations/>
- Szejnwald Brown, H., de Jong, M., & L. Levy, D. (2009). Building institutions based on information disclosure lessons from GRI's sustainability reporting. *Journal of Cleaner Production*, 571 -580.
- Transparencia Internacional . (24 de enero de 2020). *IPC 2019: Resumen Global* . Obtenido de Transparency International: <https://www.transparency.org/es/news/cpi-2019-global-highlights>
- Transparency International . (5 de noviembre de 2020). *transparency.org/*. Obtenido de [transparency.org/](https://www.transparency.org/): <https://www.transparency.org/>
- Villacís Láñez, C., Suarez Núñez2, Y., & Güillín Llanos, X. (2016). Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador. *Publicando*, 458 - 466.
- Yevdokimova, M., Zamlynskyi, V., Minakova, S., Biriuk, O., & Ilina, O. (2019). Evolution of corporate social responsibility applied to the concept of sustainable development. *Journal of security and sustainability issues*, 473 - 480.