

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS

Germán G. Valdés *

La empresa es una comunidad de seres humanos integrados por un propósito productivo común, que procura conjuntamente y con responsabilidad, satisfacer con calidad necesidades individuales y sociales, teniendo como base de su acción la confianza, la transparencia, el respeto, el buen trato y la construcción participativa.

JULIO CÉSAR CARRILLO GUARÍN

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de un esquema económico que al inicio del siglo XXI incluye dentro de sus principales características, una todavía más creciente incidencia de la iniciativa particular en la creación de empresas como focos de producción y los efectos de una ruptura de las fronteras entre países como expresión de la globalización que, a la vez, debilita la asociación del núcleo productivo con un determinado territorio nacional, resulta insoslayable la capacidad de determinación que alcanzan esas empresas dentro de los derroteros de los conglomerados sociales y por ello surge de ella un alto nivel de responsabilidad sobre el devenir de los mismos. Su presente y su futuro resultan, por tal circunstancia, atados a la influencia que esas empresas tengan sobre el modo de vida que asuma la sociedad en la que proyectan sus productos y la presentación de los mismos, por lo que no pueden adoptar una

actitud de indiferencia en relación con la calidad de vida de quienes, por muchas razones, como usuarios, como vinculados, como trabajadores, convierten a esa empresa en el eje o en un partícipe, de su vida ordinaria.

Aunque bien puede decirse que desde siempre estuvo presente ese nexo entre la actividad de una empresa y el devenir de la comunidad dentro de la cual desarrollará sus actividades, en épocas anteriores, por la estrecha vinculación entre la idiosincrasia de una y de otra y el menor grado de conciencia sobre la problemática ambiental, que para entonces no había alcanzado los alarmantes niveles de deterioro que hoy aterran a las sociedades y a sus gobernantes, no aparecía como imperiosa la necesidad de diseñar políticas de apoyo a las comunidades y a los integrantes de ellas, como sí resulta evidente en la actualidad.

Por eso, si bien y de acuerdo con los lineamientos que ha acogido la OIT, la responsabilidad social de las empresas se conoce como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores», por la relación antes aludida, bien puede pensarse en que esa voluntariedad debe ser comprendida desde el punto de vista de la ausencia de normatividad formal al respecto, pero no significa que no medie un elemento de com-

* Ex magistrado de la Corte Suprema de Colombia y profesor de la Universidad del Rosario.

promiso moral y de respeto por las condiciones de vida de los integrantes de la comunidad en cuyo entorno se desarrolla la actividad productiva que es inherente a la naturaleza de una empresa.

II. UNA ACOTACIÓN HISTÓRICA SOBRE COLOMBIA

Aunque desde finales del siglo XIX, el general Rafael Uribe Uribe dejó constancia en sus intervenciones sociales y políticas de su preocupación por las condiciones de los trabajadores dentro del incipiente mundo de la producción de ese entonces en Colombia, solo en 1915 y luego de su muerte, pudo alcanzar concreción en el texto de una ley, una de sus preocupaciones centrada en las condiciones de seguridad y de salubridad en que los operarios debían prestar sus servicios, convenidos dentro del marco de una relación laboral.

Fue una expresión insular que rompió la pasividad social de la época alimentada por el pensamiento conservador de los gobernantes de entonces, que solo a finales de la segunda década del siglo siguiente, ante la presión de los acontecimientos universales que fueron dando sólida personería a los temas laborales, alcanzó las justas repercusiones cuando con el quiebre de la hegemonía conservadora comenzaron a tener resonancia los proyectos de contenido social que más adelante se traducirían en una sucesión de leyes y decretos, que colocaron

a Colombia en un puesto de privilegio dentro del conglomerado latinoamericano, en tales materias.

Expresión de ello fueron los decretos 2.350 de 1944, la ley 6ª de 1945, la ley 90ª de 1946 y el Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, con los cuales se concibieron figuras jurídicas de adecuado corte tutelar respecto de los derechos vitales de los trabajadores y el sistema de seguridad social que habría de complementar la legislación laboral dentro de la noción de configurar un estado general de cosas que materializaran la garantía de una vida digna, en los términos en que para ese entonces se pensó en la reforma constitucional de 1936 y, muchos años después, se recogió en la nueva Constitución de 1991.

Para conjugar esa proyección tuitiva del pensamiento de esos años, con la imposibilidad de implementar física y económicamente la estructura de la seguridad social en forma inmediata, se acudió a los empleadores para convertirlos, no por la vía de la voluntariedad es cierto, en garantes de muchos cubrimientos respecto de los riesgos que se aglutinan en la imposibilidad de ejecutar una actividad productiva que permita acceder a los recursos necesarios para atender los requerimientos vitales, personales y familiares.

Así fue como ante los riesgos de salud, comunes o profesionales, de vejez y de desempleo, se ubicó en cabeza de los empleadores la responsabilidad de las

prestaciones correspondientes por medio de los auxilios pertinentes para el primer conjunto de contingencias, de la pensión de jubilación y del auxilio de cesantía, todos adjudicados como responsabilidad con carácter provisional y en tanto se asumiera el riesgo correspondiente por el sistema de seguridad social ideado en 1946.

Se concretó de esa manera una expresión de responsabilidad empresarial, dentro de unas condiciones ajustadas a la época, respecto de algunas de las expresiones de necesidad de un segmento de la población, aunque es necesario decirlo, no era el más desprotegido como quiera que de todos modos sus integrantes contaban con el respaldo del ingreso económico derivado de la circunstancia de tener un contrato de trabajo.

Como ya se dijo, esas expresiones de solidaridad social no estuvieron enmarcadas dentro del criterio de voluntariedad pues nacieron de la ley, aunque con un concepto de precariedad en su duración, sin embargo, con el tiempo y como una consecuencia de la tardanza con que se implementaron las estructuras de la seguridad social, esos mecanismos de protección social fueron pasando dentro de las empresas a ser materia de negociación por la vía del conflicto colectivo y, con ello, muchas terminaron aceptando el asumir múltiples expresiones de proyección social en las convenciones colectivas que suscribieron. Sin embargo, no fue una

constante que los sindicatos asumieran un sentido altruista y por eso, esas expresiones ordinariamente no llegaron a rebasar los linderos de los contratos de trabajo de los propios trabajadores y, en muchos casos, se concentraron en privilegios solamente para los directivos sindicales, con lo que se obtuvo un resultado perverso como es el de crear importantes distancias económicas entre unos y otros de los pertenecientes a una misma clase social, la de los trabajadores, dentro de la que indudablemente se encuentran los desempleados que no cuentan con nada diferente a su capacidad para trabajar, como medio para atender sus necesidades esenciales.

III. A MODO DE ILUSTRACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Sin la pretensión de ser exhaustivos, pues para ello se requeriría una extensión inmensamente mayor, vale la pena recordar que la colombiana es una sociedad que se caracteriza por una clase social alta reducida en número pero sólida en capacidad económica, una clase emergente que la complementa en cuanto a la titularidad de unas condiciones de vida decorosas y con la cual se puede totalizar cerca de un 10%, una clase media decreciente en volumen y en medios económicos que lucha por mejorar sus condiciones de conocimiento y educación como herramientas de potencial ascenso, y una inmensa mayoría que se debate dentro de las ca-

tegorías de pobreza, pobreza absoluta e indigencia, que en su conjunto se aproximan al 80% de la población.

De la clase trabajadora, inmensamente mayoritaria pero de la cual solo una porción relativamente pequeña cuenta con un empleo formal y en condiciones de ingresos dignos, la mayor parte se debate dentro de las condiciones de desempleo, empleo informal, subempleo y trabajo marginal, todas las cuales registran básicamente dentro de las estadísticas de necesidades pero no como elementos de aporte o de construcción social para la comunidad general.

Del conjunto de los anteriores los que cuentan con empleo, que con optimismo se pueden ubicar en la mitad de lo que representa en sí la clase trabajadora como aquella que, como antes se señaló, sólo cuenta con su capacidad de laborar para enfrentarse a las exigencias de la vida, únicamente algo menos del 5% se encuentra vinculado a un sindicato, lo que significa que la representatividad social de estos sea muy limitada, aunque políticamente cuenten con una incidencia que los hace aparecer con una mayor incidencia de la que realmente tienen desde el punto de vista numérico, a lo cual es pertinente agregar que la participación de los sindicalizados en la vida del sindicato y en la fijación de los derroteros para el mismo, es prácticamente inexistente, lo cual conduce a concluir que las determinaciones históricamente se han concentrado en grupos privilegiados, dentro de los cua-

les la mayoría han sido a la vez los principales destinatarios de las llamadas conquistas laborales.

Es decir, hay una escisión profunda entre la dirigencia sindical y la base trabajadora y, todavía es mayor entre aquélla y la clase trabajadora no sindicalizada, pero aún más, respecto de quienes se encuentran marginados de la posibilidad de trabajar como consecuencia de la incapacidad del Estado de generar las oportunidades suficientes para lograr un empleo.

IV. SIGNIFICADO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Dentro del marco anterior, que si bien se ha referido a Colombia no es muy distante al de la gran mayoría de los países latinoamericanos, muchos de los cuales muestran condiciones más difíciles y en ocasiones dramáticas, y tampoco es estadísticamente ajeno a las realidades en otras latitudes, incluyendo al Viejo Mundo, la responsabilidad de las empresas en los devenires sociales, aunque se asuma dentro de un esquema de voluntariedad, como realmente debe ser dado que ello supone la creación de un importante nivel de conciencia en cuanto a la incidencia del sector en los aconteceres sociales, no debe ubicarse simplemente dentro las categorías humanas de bondad o de altruismo, sin desecharlas naturalmente pues algunas expresiones

pueden calar bien dentro de ellas, sino también dentro del rango del deber moral, adicionado con un adecuado elemento de prudencia, frente a la potencialidad de una efervescencia social alimentada por la acumulación de necesidades básicas desbordadas y por una limitada capacidad de orientación por parte de la dirigencia social.

La noción de plusvalía, aunque no identificada técnicamente ni dentro de su concepción filosófica, se encuentra entronizada dentro del esquema mental de las mayorías necesitadas, sea por percepción directa o inyectada por el oportunismo de algunos falsos profetas, lo que hace que para esas mayorías la traducción inmediata del fenómeno económico se ubica en el campo de la explotación, lo cual a su vez, se convierte en sensaciones adversas para todo cuanto represente la titularidad del capital ajeno y las posibilidades inaccesibles.

Corolario de lo anterior es tener como imperativo el de generar un entorno amable, comprensivo, confiado y confiable, inicialmente al interior de la propia empresa, pero también dentro del medio social al cual pertenecen sus trabajadores, particularmente en aquellos casos en los que la actividad empresarial se desarrolla en un espacio geográfico en el que la actividad de la empresa inyecta una fuerte influencia dentro de las preocupaciones y actividades de la comunidad, a la cual, por lo demás, pertenece un número importante de sus empleados.

V. LA RSE Y LAS RELACIONES LABORALES

La proyección de las empresas en el campo de las relaciones laborales debe concebirse en dos planos, el individual y el colectivo, bajo el entendido de que en ningún caso son excluyentes y naturalmente comprendiendo en ambos planos el conjunto familiar de los empleados.

Naturalmente, no es posible concebir una política de acción a nivel colectivo que no parta de las consideraciones particulares de los individuos que conforman esa colectividad, sea que ella se encuentre estructurada por integrantes de un sindicato o por personas que en ejercicio real de su libertad de asociación sindical hayan preferido marginarse de toda organización sindical.

Por eso la división mencionada debe entenderse prevista para el efecto operativo mas no como una diferenciación de orden conceptual, pues ella no es posible, dado que en todo caso el núcleo de cualquier acción necesariamente debe ser el hombre.

V.1. *En el campo de las relaciones colectivas*

Posiblemente no es una constante en todos los países pero sí es frecuente en muchos de los que guardan coincidencias laborales y sociales con las condiciones de Colombia en lo atinente a la presencia y proyección de los sindicatos,

lo cual significa una limitada representación legítima frente a la clase trabajadora, un reducido marco de participación democrática al interior de la organización, una supremacía notoria de un limitado conjunto de dirigentes, una división en el movimiento sindical, en su forma motivado por divergencias filosóficas pero en su esencia engendrado por intereses particulares y por apetitos burocráticos y una influencia importante en el ámbito político nacional, desproporcionada a su representatividad social.

Dentro de esas condiciones, las acciones que se puedan desarrollar bien pueden ubicarse en estos aspectos:

1. La negociación colectiva: En muchas de las empresas que cuentan con sindicatos al interior de las mismas, el proceso de negociación colectiva ha alcanzado un número de años importante, en cuyo transcurso los beneficios resultantes de ella se han ubicado en un nivel alto, a partir del cual las mejoras adicionales pueden resultar superfluas para los potenciales favorecidos y en exceso gravosas para la empresa. En tales eventos, bien puede pensarse en proponer al sindicato la limitación de los convenios en cuanto a los beneficios individuales de los afiliados, a cambio de la creación de puestos de trabajo nuevos, dentro del entendido de ser el empleo el mayor beneficio para la clase trabajadora, aunque los nuevos empleados no cuenten con los mismos privilegios que los actuales trabajadores. La posible afectación del derecho a la igualdad debería ser materia de precisión en cuanto a que se trata de contingentes o grupos de trabajadores que simplemente ingresan con posterioridad al convenio colectivo en el cual es viable precisar que tales personas no contarán con privilegio alguno adicional a los puramente legales.
2. Los acuerdos marco: Por fuera de la formalidad y del efecto jurídico de la negociación colectiva se pueden establecer acuerdos básicos en los que medie la participación del sindicato como receptor de propuestas provenientes de sus afiliados y de comunicador de las mismas, a la vez que de presentador de propuestas y de estudios sobre programas de interés colectivo extralaboral, sin que ello implique compromiso de negociación ni elemento coercitivo que pueda ser ejercido por el sindicato o por autoridad estatal alguna, dado que la propia convicción de servicio funge de garante en cuanto al compromiso de la empresa.
3. Responsabilidad de los sindicatos: Las organizaciones sindicales deben asumir una actitud de compromiso con los proyectos de contenido social de la empresa aunque ellos no representen beneficios individuales ni repercusiones económicas para el propio sindicato, al igual que deben servir de elemento comunicador o de resonancia de las iniciativas del empleador, en rela-

ción con sus propios afiliados. Ello implica una especial apertura dialógica que posiblemente, por lo menos en muchos de los países latinoamericanos, no tendrá fácil acogida dada la orientación de antagonistas, no de cogestores, que se ha involucrado históricamente dentro de la estructura de pensamiento de muchas de las organizaciones de los trabajadores.

v.2. En el campo de las relaciones individuales

El objetivo fundamental de unas acciones orientadas al trabajador individualmente considerado es brindarle un elemento eficaz de contribución a la consecución de su propósito vital y, además, integrarlo a la noción de su trabajo como la herramienta indispensable para alcanzarlo, para lo cual sienta que la empresa es su «socio» o compañero indispensable.

El trabajador debe encontrar en la empresa a su mejor aliado y sentirse convencido de pertenecer a ella como apoyo esencial en la consecución de los fines de la misma. Se trata de una integración de contenido humano, vital, social, pero también empresarial, de afecto y de convicción, para lo cual es importante pensar en estos estadios:

1. Formación y educación: Es indudable que en la medida en que haya una mejor capacidad de compren-

sión sobre las líneas de acción de la empresa, más sencillo va a ser obtener el compromiso de los trabajadores con la causa de aquélla, por lo que es fundamental dirigir acciones en procura de ese objetivo, tanto en lo puramente interno del individuo, en lo tocante con sus valores y en la escala de sus prioridades, como en lo educativo general y, así mismo, dentro del campo de las características propias de su trabajo. Es importante para un trabajador comprender el contexto dentro del cual fluye su accionar personal y laboral, como medio para que ante sí asuma un nivel mayor de compromiso y de convicción sobre la importancia de sus tareas.

2. Noción clara de derechos fundamentales y respeto de los mismos: Ese proceso formativo preferiblemente debe incluir una clara información sobre los que realmente son o tienen la condición de derechos fundamentales, no sólo para facilitar en los trabajadores la distinción correspondiente, sino para ubicarlos dentro de los campos en los cuales puedan exigir el respeto de los mismos, no sólo al interior de la comunidad laboral sino en su vida como ciudadano e integrante de una comunidad mayor. Una adecuada información sobre lo que realmente configura un derecho fundamental y cuándo merece la protección de figuras especiales, algunas de contenido judicial, como son las acciones especiales de am-

paro o de tutela, puede tener una positiva repercusión que se materialice en la disminución de quejas y acciones como las señaladas, que frecuentemente son utilizadas sin fundamento y sin que medie en realidad un derecho o prerrogativa que tenga la calificación de fundamental.

En el caso de Colombia, aunque en sentido estricto no corresponden a la misma materia, tiene relevancia la expedición de la ley sobre el acoso laboral como instrumento de garantía en cuanto al respeto de la individualidad del trabajador por parte de su empleador y de las demás personas que componen su entorno laboral. Es cierto que no es un estatuto cuyo diseño se pueda considerar modelo, pero denota un interés por proteger al trabajador frente a determinadas conductas lesivas de su interioridad y que afectan su desempeño laboral.

3. Defensa ante la dependencia: Escuchar al trabajador cuando ha incurrido en una conducta impropia o se le ha atribuido una falta laboral, no sólo por medio de las diligencias formales de descargos, sino en un diálogo personal. Esta acción puede brindar mejores elementos de juicio en cuanto a la medida que se deba adoptar, que no debe ser necesariamente laboral y disciplinaria, pues puede tener un contenido humano de apoyo, mejor si se encauza por medio de pro-

fesionales en el apoyo psicológico o social.

4. Control de las expresiones de acoso laboral: Como arriba se mencionó, un fenómeno que posiblemente se ha expresado desde mucho tiempo atrás en el mundo laboral, pero que sólo de unos veinte o treinta años hacia acá ha capturado una mayor atención, inicialmente de los psicólogos, luego de los abogados y ahora de los Estados, es el de las presiones de distinta índole, física y psíquica, que se ejercen en el entorno laboral con diferentes efectos negativos en el desempeño de los trabajadores y en el detrimento de la estabilidad del individuo, es el que se ha dado en llamar el acoso laboral.

Por encima de las reglamentaciones que los Estados puedan introducir en torno de esta temática, el mensaje fundamental que fluye de pensar sobre ella, es el de la necesidad de procurar unas relaciones de profundo respeto entre todos los integrantes de una sociedad, cualquiera sea el marco de desarrollo de la misma, pero en el caso concreto, la que se conforma en el medio empresarial que no sólo cobija la relación entre el empleador y el empleado, sino entre los compañeros de trabajo en los distintos niveles jerárquicos, e inclusive con las personas que laboran en la órbita de la actividad de la empresa aunque no pertenezcan directamente a ella, como es el

caso de los contratistas, proveedores y clientes.

La idea es ir más allá de lo que las propias disposiciones legales determinen, en procura de un ambiente de trabajo en el que el respeto recíproco constituya la constante.

5. Los estatutos de compromiso institucional: Se trata del establecimiento de códigos de conducta, de comportamiento general, de ética, de políticas empresariales, por medio de los cuales la empresa declare ante sus trabajadores cuáles son las conductas generales, dentro de ellas las sociales, con las cuales se compromete integralmente, no sólo en cuanto al cumplimiento que ella misma brinde sino también, en lo relativo a las exigencias que va hacer a sus trabajadores en procura de comprometerlos con los mismos objetivos sociales.

Se ha presentado una resistencia de los sindicatos frente a estos estatutos por cuanto consideran que son mecanismos por los cuales se introducen nuevas obligaciones a los trabajadores en forma unilateral y, por tanto en visión de ellos, gravosa y aflictiva para los empleados, por lo que puede ser importante adelantar, en forma paralela, una acción de convencimiento en el sentido de destacar que no se trata de implementar obligaciones laborales adicionales, sino de fomentar un compromiso del individuo como ciudadano, en relación con su entorno inmediato y con la comunidad en general.

VI. ACCIONES DE LA EMPRESA EN EJECUCIÓN DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL

Son muchísimos los campos de acción que se pueden materializar con el propósito de cumplir el cometido de una proyección social en la actividad empresarial, muchos de los cuales tienen conexión con los aspectos que se han señalado anteriormente como conducto para lograr un sentido verdaderamente social en el desarrollo de una actividad empresarial.

- Relaciones laborales en términos de creativa humanidad. Toda persona tiene características positivas cuyo desarrollo debe constituirse en un propósito de la empresa y cuya proyección al interior de la misma debe generar efectos positivos dentro del conjunto del conglomerado. La misión sería desarrollarlas, facilitar que haya conciencia de ellas y proyectarlas dentro de las actividades conjuntas.
- La salud como elemento de comunicación y de productividad. Es claro que el empleador no es el responsable de la salud del trabajador, pues ello corresponde a la seguridad social, trátase de novedades de origen común o profesional, salvo en los casos en los que el descuido o la incuria permiten configurar un caso de culpa «patronal» en los que es claro que la causa de la situación no es el entorno extralaboral del empleado ni su contexto laboral.

Pero lo anterior no significa que la empresa asuma una marginación total respecto de las afectaciones que pueda sufrir su servidor, así ellas queden cubiertas por las entidades de la seguridad social, respecto de las cuales es un mecanismo de supervisión que puede coadyuvar en la gestión de obtención por los subalternos, del mejor nivel de atención médica o paramédica.

- El tema de la seguridad y la salud en el empleo. Aunque naturalmente constituye un deber de la empresa mantener las mejores condiciones de salud en el empleo y los más adecuados mecanismos para garantizar la seguridad en la ejecución de las labores por parte del empleado, esas funciones bien pueden complementarse con otras que no tienen origen legal y pueden ser asumidas voluntariamente.

Tal es el caso de la receptividad frente a las observaciones en relación con las condiciones dentro de las cuales se ofrece la atención a los trabajadores por parte de las entidades del sistema de seguridad social encargadas de la atención de las eventualidades de salud. Sencillamente la calidad en la prestación de los servicios por parte de las entidades encargadas de brindar los elementos de salud, así no esté dentro del marco de las obligaciones legales del empleador, no puede ser indiferente a la empresa, si se parte del postulado de su injerencia necesaria en las mejores condiciones de desarrollo de la actividad materia del servicio.

Cualquier reclamación u observación del trabajador, posiblemente tendrá unos mejores elementos de análisis por parte de esas entidades, si en su respaldo se encuentra la asistencia de su empleador.

Como es natural, dentro de este concepto se encuentra el prestar la empresa el mejor esfuerzo por unas óptimas condiciones de seguridad en el trabajo, avanzando más allá de las exigencias básicas y ocupándose de situaciones especiales, pero no ajenas al giro ordinario de la actividad empresarial, como puede ser el caso, que solo se menciona como un ejemplo circunstancial, de los aspectos de dependencia respecto de los sistemas electrónicos y de la captura permanente de la atención y de las proyecciones que tiende a producirse como consecuencia de las opciones que brinda internet, que de alguna manera acerca al usuario del mismo a expresiones de autismo.

- Como un elemento estrechamente relacionado con el anterior se encuentra la implementación de mecanismos de socialización, tanto al interior de las actividades de la empresa como en su entorno externo, lo cual impone pensar en la realización de actividades extralaborales, de diversa factura y contenido, como las de orden cultural y las de carácter deportivo. Eventos competitivos y de positiva confrontación constituyen una herramienta en este sentido que genera elementos de interrelación de gran capacidad de estímulo.

- Las actividades que se programen y adelanten por parte de la empresa, en lo posible deben considerar el entorno social y humano de sus trabajadores y, así mismo, procurar la integración de las personas que por fuera de la actividad laboral conforman el mundo cotidiano del trabajador. Se entiende la dimensión que ello puede involucrar cuando se trata de un conjunto de trabajadores pertenecientes a diferentes segmentos sociales, pero se propone como opción en la medida en que la empresa desarrolle su actividad centrada en un espacio físico y territorial específico.
 - Dentro del contexto de las normas internacionales de trabajo, unas cuentan con el respaldo del elemento coercitivo que les brinda la reglamentación general de la OIT, pero otras, como es el caso de las recomendaciones, tan sólo tienen la condición de tales, lo cual no inhabilita su contenido como un elemento para ser considerado como positivo y bien puede analizarse la posibilidad de su implementación en forma voluntaria, en cuanto brinde un elemento positivo dentro de las condiciones de la empresa.
 - Quizás uno de los elementos de mayor importancia se encuentra en las acciones en favor de la ecología, tanto en relación con el control de las afectaciones que puedan surgir de la actividad inherente a la empresa en concreto, como las que tienen una connotación general, de preservación de la naturaleza y de defensa del medio ambiente, por ejemplo, en relación con la contaminación en todas sus expresiones: ambiental, sonora, visual...
- Este es un campo en el que la acción del Estado, en muchos casos, se ha visto minimizada por las restricciones presupuestales y la presencia de exigencias que tienen la apariencia de mayor urgencia, cuando la realidad es que la única urgencia real es la del respeto por las leyes naturales.
- Inclusive se puede pensar, dado que en ello la actividad de la empresa entra a complementar y en ocasiones a suplir, las obligaciones estatales, en un mecanismo de compensación tributaria que permita aliviar los compromisos de este orden mediante la compensación con la destinación de los recursos a estos fines de preservación ecológica. Algo similar, pero con mayor estímulo, al tratamiento que en muchos países se da a los gastos de publicidad que se aceptan como un mecanismo de atenuación de las consecuencias impositivas.
- En el contexto de una acción conjunta, es importante pensar en actuar coordinadamente con los centros educativos y, en general de formación, con énfasis en las universidades, para apoyar económicamente programas en los cuales se haga énfasis en el contenido social de las profesiones, para obtener que quienes las cursan adquieran dentro de

su proceso formativo, la capacidad de proyectarse con tal contenido.

La gestión de contenido social con quienes están en proceso de formación, puede generar un efecto multiplicador de gran importancia en el propósito de generalizar tal estructura de pensamiento.

- El estímulo hacia el ahorro, como una disciplina personal pero adicionalmente, como elemento de complementación en el futuro de los medios que facilite una pensión, es otro espacio dentro del cual se puede adelantar una positiva acción empresarial. Ese estímulo puede estar originado en la invitación a dedicar sumas para el ahorro que sean multiplicadas por los aportes que directamente haga la empresa.

Inclusive, dentro de un esquema sometido a un diseño adecuado, se puede implementar un mecanismo para que los recursos provenientes de ese ahorro, o parte de ellos, no pueda ser retirado por el trabajador en un tiempo y que puedan ser utilizados por la propia empresa en programas destinados a mejorar la proyección social de la misma, con lo cual se obtiene un doble sentido social.

- Es muy importante la proyección de las actividades y compromisos de orden social hacia los terceros que conforman el entorno empresarial, como los contratistas, clientes, proveedores, porque el mejor efecto cuando de la implementación de unas conductas positivas se trata, es

la generalización de las mismas para que se conviertan en actitudes naturales y espontáneas para los trabajadores, y ello encuentre resonancia para sus nuevas conductas en los comportamientos de quienes forman parte de su trabajo.

VII. CONCLUSIÓN

El profesor Alfonso Llano Cifuentes en su escrito titulado *La persona humana en la empresa de fin de siglo* (México, 1997), dentro del énfasis que hace en la importancia del individuo como elemento fundamental en todo propósito empresarial, enriquece sus planteamientos con algunas frases que encuadran bien dentro del contexto del mensaje que se desea involucrar en el presente estudio, de las cuales es pertinente transcribir las siguientes:

La empresa arranca del fondo de las personas, responde al estilo de vida de quienes la crean, es el reflejo del carácter de los que la llevan a cabo, florece a partir del modo de ser de quienes las conducen, es el fruto del espíritu, empuje y ánimo de los que la dirigen, y responde al meollo existencial de sus hombres. [...] Una empresa —la que sea— que no tenga como misión el desarrollo de las personas —de las personas que la componen o de las personas a las que sirve— no puede recibir el calificativo de grande, por sorprendentes que sean sus productos y llamativas sus realizaciones.

El corolario de lo expuesto parece natural: en la condición privilegiada de las empresas, como gestoras de recursos económicos, con una posición dominante en el estadio financiero de las sociedades y como motor prioritario en la gestación de trabajo, que es la herramienta básica destinada a permitir a los integrantes de una sociedad la generación de recursos que, a su vez, les faciliten la atención de sus exigencias vitales, su responsabilidad frente al adecuado funcionamiento de una sociedad, es evidente.

La empresa constituye el eje de la vida de la mayoría de las personas, al menos de aquellas que se encuentran en proceso de resolver su propia exigencia vital, por lo cual su compromiso con la misión de permitirles ser, no solo trabajadores o piezas de un engranaje económico, sino verdaderamente individuos con la potencialidad de unos valores sociales, es mayúsculo y en tal medida debe responder al reto que es

hacer de la empresa el más sólido sustento de una sociedad armónica y cimentada en valores altruistas.

Este es un pensamiento que en sentido estricto no es nuevo y por ello vale la pena recordar el siguiente aparte tomado de la Declaración de Responsabilidad Social de la Libre Empresa, de 24 de febrero de 1964, traído a colación por el profesor Roberto Rosero en el libro *Lo que importa es el hombre*, publicado por la editorial Tercer Mundo en 1968 como parte de la colección «El dedo en la herida», en su momento dirigida por quien ahora como Presidente, orienta la acción de la Fundación Carolina Colombia:

LA EMPRESA, organización económica creada por la libre iniciativa, constituye una comunidad de personas e intereses que, al perseguir objetivos económicos específicos forja ideas y actitudes, crea oportunidades de progreso, fuentes de trabajo y de seguridad social, y es con los demás sectores sociales, solidariamente responsable del desarrollo de la Nación.