

DERECHOS HUMANOS Y ORGANIZACIONES: Una reflexión sobre el tema¹

José Gabriel Carvajal Orozco², Julián Andrés Valencia García³ y Andrea Cortés Delgado⁴

Universidad Nacional de Colombia / Artículo de Revisión / Recibido: 22 de Mayo de 2013. Aceptado: 13 de Noviembre de 2013

RESUMEN

La línea de los derechos humanos representa un foco con desarrollo incipiente dentro de los problemas en las organizaciones de Latinoamérica y específicamente en Colombia. Esto dificulta el conocimiento de su estado real, la toma de consciencia y la intervención sobre el campo. El objetivo de este artículo es mostrar el resultado de las implicaciones que tienen para las organizaciones, esta declaración universal; haciendo énfasis en las relaciones de trabajo aplicable a empresas colombianas. El documento se presenta en cuatro secciones: La primera contiene una documentación general sobre el tema objeto de estudio. En la segunda se reconstruye la discusión donde se vinculan antecedentes, iniciativas de regulación e investigación, y conexiones desde enfoques como la responsabilidad social empresarial y la gestión humana. En la tercera parte se documentan y se describen los eventos, que a partir del análisis, se identificaron como vulneración a ellos en las relaciones dirigentes - dirigidos. La última parte presenta las conclusiones, donde se destacan los temas y trabajos desarrollados, la responsabilidad de las organizaciones, la estrecha relación de estos con la ética y el impacto negativo de su vulneración. Finalmente se presentan problemas de investigación y recomendaciones.

Palabras claves

Derechos Humanos, Dignidad Humana, Ética Empresarial, Organización.
JEL: J83, I31, A13

Si va a Referenciar este artículo / To quote this article / Se for citar este artigo

Carvajal, J., Valencia, J. & Cortes, A. (2013) Derechos humanos y organizaciones: una reflexión sobre el tema, *Revista Económicas CUC*, Vol. 34(2), pp. 83-100 Barranquilla, Colombia.

-
1. Artículo resultado de la investigación Relaciones de Trabajo y convivencia en las organizaciones de Manizales, un acercamiento desde los Derechos Humanos, realizado en el periodo 2008-2010; Financiado por la Universidad Nacional de Colombia y ejecutado por el grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración, de la Sede Manizales.
 2. M.Sc. En Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle (2006); profesor asociado de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, coordinador del grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración. El grupo integra el proyecto de red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración. jgcarvajalo@unal.edu.co
 3. Administrador de Empresas Universidad Nacional Sede Manizales (2009). Investigador del Grupo de Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Candidato a maestría en Ciencias Sociales de la Universidad de Caldas. jvalenciag@unal.edu.co
 4. Administradora de Empresas Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales (2001). Miembro del grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. acortesd@unal.edu.co.

Human rights organizations: A reflection on the subject

ABSTRACT

Within human problems in organizations, the line of human rights is a focus with incipient development in Latin America and specifically in Colombia; this makes it difficult the knowledge of its real state, the making conscience and intervention on the field. The aim of this paper is to show the result of reflection on the implications of human rights in the organizations; emphasizes working relationships and supported on information for Colombia. The document is divided into four parts. The first contains a general human rights documentation. In the second, is reconstructed the discussion on organizations and human rights, where are linked antecedents, regulation and research initiatives, and connections from approaches such as corporate social responsibility and human management. In the third part, is documented the human rights upon which identified greater connection to the internal dynamics of organizations, and describes the events that from the analysis, identified themselves as violated in relationships between bosses-subordinates. The last part presents the discussion and conclusions, where is highlighting the issues and works developed, it is argued on organizations as responsible to human rights, about how human rights are a matter of ethics organizations, and about negative impact of the violations of rights studied. Finally, is present research problems and recommendations.

Keywords

Human Rights, Human Dignity, Business Ethics, Organizations.
JEL: J83, I31, A13

Direitos humanos e organizações: Uma reflexão sobre o tema

RESUMO

A linha dos direitos humanos representa um foco com desenvolvimento incipiente dentro dos problemas nas organizações de América Latina e especificamente na Colômbia. Isso torna difícil o conhecimento de seu estado atual, a conscientização e a intervenção nesse campo. O objetivo deste artigo é mostrar o resultado das implicações que têm para as organizações essa declaração universal, com ênfase nas relações de trabalho aplicáveis às empresas colombianas. O documento apresenta-se em quatro seções: A primeira delas contém uma documentação geral sobre o tema objeto de estudo. Na segunda reconstrói-se a discussão onde são ligados os antecedentes, as iniciativas de regulação e pesquisa e as conexões desde enfoques como a responsabilidade social empresarial e a gestão humana. Na terceira parte são documentados e descritos os eventos que, a partir da análise, identificaram-se como uma vulneração a eles nas relações dirigentes - dirigidos. A última parte apresenta as conclusões, onde se destacam os temas e trabalhos desenvolvidos, a responsabilidade das organizações, a estreita relação desses trabalhos com a ética e o impacto negativo da sua vulneração. Finalmente, apresentam-se problemas de pesquisa e recomendações.

Palavras chave

Direitos Humanos, Dignidade Humana, Ética Empresarial, Organização.
JEL: J83, I31, A13.

INTRODUCCIÓN

No existe un gran volumen de literatura, sobre los Derechos Humanos (en adelante DD.HH.), como un asunto de las organizaciones. La mayoría de los trabajos de investigación analizan este tema desde una perspectiva legal, no como un asunto que compete a la dirección del trabajo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, adoptada por las Naciones Unidas, constituyen un marco normativo básico para cualquier organización, en cualquier contexto cultural (Carasco & Singh, 2008). Sin embargo, los derechos, como un asunto de gestión empresarial, no han recibido mucha atención de parte de académicos, empresarios y dirigentes (De la Cuesta-González, Valor & Holgado-Tello, 2011).

Aunque la DUDH celebró sus sesenta años en el 2008, persiste la falta de aplicación y de respeto por ellos en todo el mundo, tanto por actores públicos como privados (Mena, Leede, Baumann, Black, Lindeman, & McShane, 2010). Sin embargo, presionadas por actores de la sociedad civil, hay algunas organizaciones que participan en procesos de autorregulación, para definir estándares y para gestionar cuestiones éticas en sus operaciones y cadenas de suministro (Ruggie, 2007). En la última década, el debate de los DD. HH no sólo se centra en el papel de los estados; hay una tendencia que aboga por un papel más activo de las entidades, afirmando que tienen una mayor responsabilidad en la protección de los mismos.

El objetivo de este artículo es presentar los resultados del estudio sobre el tema de los DD. HH y sus implicaciones para la dirección del trabajo. Se hace énfasis en las relaciones laborales y se reúne información pertinente para Colombia.

El estudio se justifica bajo la base de que se pueden presentar eventos con rasgos de

vulnerabilidad (Carvajal, 2010; Carvajal, Montoya & Valencia, 2011; Vieco, Restrepo & Muñoz, 2004)⁵, lo que puede afectar de manera negativa la productividad, la competitividad y aplazar la posibilidad del desarrollo de sus integrantes.

Se trabaja para dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los principales avances sobre la relación DD.HH. y organizaciones? ¿Qué eventos empresariales pueden constituir vulneración a ellos? ¿Cuáles son las principales implicaciones de su marco general y de su transgresión?

De los derechos seleccionados como más cercanos a la dinámica interna de las entidades, se analizaron eventos que pueden llegar a quebrantarlos, lo cual se ha deducido a partir de directrices, que se han producido en el plano nacional e internacional y su confrontación con la dinámica de las relaciones de trabajo. Estos enunciados representan una perspectiva de análisis diferente a la generalmente utilizada en la literatura sobre el tema, es decir, se estudian como un asunto interno de la organización, el cual tiene que ver con la interacción social entre dirección y empleados, entre dirigentes y dirigidos.

EL CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS

Son diversas las denominaciones utilizadas para referirse a ellos⁶, pero en el último siglo y en la DUDH, se les conoce como “Derechos Humanos” (Madrid Malo, 1995). Estos son: “[...] un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional” (Perez, 1984, p. 46). De esta posición se comprende que ellos son esencialmente un fenómeno social en el contexto

5. En el artículo, se presentan algunos datos que exponen vulneración a los derechos de los empleados, producidos por algunas investigaciones y por instituciones públicas del orden nacional.

6. Libertades públicas, derechos individuales, derechos del hombre y del ciudadano, derechos fundamentales, o derechos inherentes entre otros.

de la modernidad⁷, que están soportados en realidades jurídicas, que son exclusivos del hombre y que conciernen a su dignidad humana; vinculan una concepción de persona y hacen referencia a todo lo que le permite disfrutar integralmente de su condición de ser humano (Mujica, 2010).

Papachinni (1997) propone que: [...] Los Derechos Humanos son reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandas de libertad y de dignidad [...] van dirigidas en primera instancia al Estado, y están legitimadas por un sistema normativo o simplemente por el reconocimiento de la comunidad internacional (p. 43).

La propuesta de Papachini, permite agregar a la exposición su carácter vital, su determinación socio-histórica, la vinculación del Estado como garante; también hace explícita la condición de su institucionalización como acuerdo social en un sistema de normas.

Monroy (1980) rescata su valor respecto al mantenimiento de la vida social y a la promoción del desarrollo humano individual; destaca que el Estado no los concede, sólo los reconoce, y encuentra en ellos justificación de su existencia: [...] Los derechos son las condiciones de la vida social, sin las cuales no puede ningún hombre perfeccionar y afirmar su propia personalidad. Puesto que el Estado existe para hacer posible esa tarea, sólo manteniendo esos derechos puede conseguir su fin [...] Los derechos no son independientes de la sociedad, sino inherentes a la misma (p. 1).

Como se ha visto, la naturaleza de los DD. HH, estriba en que ellos son una realidad socialmente construida; en la medida en que se reconocen formalmente por el Estado, asumen su carácter de instituciones posibles sólo por acuerdo social

y mantenidos como realidad social, a partir de la permanencia del acuerdo que los formaliza (Searle, 1997).

También se hace evidente, que el concepto de dignidad humana es un eje fundamental para la comprensión de los mismos⁸.

A los DD. HH se les atribuyen entre otras, las siguientes características: son innatos e inherentes, esto es, que le pertenecen a la persona por su condición de ser humano (Mujica, 2010). Son inalienables e intransferibles, vale decir que nadie puede renunciar a su dignidad, sin renunciar a sus derechos y libertades fundamentales; ninguna persona puede ser despojada de sus derechos. Son universales porque corresponden a todos los seres humanos sin importar raza, género u origen entre otros aspectos. Son indivisibles porque no es posible garantizar la vigencia de unos derechos en desmedro de otros (Mujica, 2010). Están interrelacionados, ejemplo de ello se encuentra en la interrelación que existe entre el derecho a la vida y la garantía de las condiciones económicas, sociales, culturales y ambientales para asegurar la calidad de vida que merecen todos los seres humanos (Galvis, 2008). Son inviolables porque nadie está autorizado a atentar, lesionar o destruirlos. Son plenamente exigibles; los Estados están obligados a garantizar su plena realización. Son imprescriptibles, esto es que ninguna autoridad puede negar su ejercicio argumentando que han transcurrido muchos años de haberlo ejercido.

En contra de las posiciones naturalistas de mayor difusión, los DD. HH “[...] son un ideal político y social que representa un anhelo común basado en: la autonomía, la felicidad y el bien común” (Valencia & Salazar, 1998, p. 6). Son producto de una ideología que atraviesa una parte importante de la historia de la civilización y su continuidad y realización se apoya en un intrincado sistema de instituciones humanas. Desde esta perspectiva, para Gallardo (2006),

7. Los conceptos de dignidad, igualdad y libertad resultan lugares comunes en su documentación.

8. Una postura de amplia valoración e influencia se encuentra en el trabajo del filósofo alemán Immanuel Kant. Su ética está centrada en los conceptos de autonomía y dignidad humana y se fundamenta en la capacidad racional que hace al hombre un fin en sí mismo y le provee un valor que va más allá del precio, que obliga a no tratarlo meramente como un medio.

el fundamento de ellos es enteramente político y socio histórico, destacando que la principal implicación de este fundamento, es que estos derechos pueden ser revertidos o negados, por lo que deben ser “social, políticamente producidos y culturalmente sostenidos”. Ellos son el producto de luchas sociales en sociedades determinadas y su efectividad se origina en la judicialización⁹ que la cultura reconoce y acepta (Gallardo, 2006, p. 1).

Al estudiar la evolución de los DD. HH pueden identificarse varios caminos: Uno considera el punto de vista de diversas corrientes de pensamiento (Hoyos, 1995); otro, tiene como eje la evolución del hombre en sociedad (Madrid Malo, 1979); el tercero, tiene como eje sus transformaciones (Díaz, 1993)¹⁰.

Históricamente, su protección ha sido un deber de los estados, lo que ha generado convenciones internacionales, directrices y la DUDH (Ruggie, 2007). Las normas se dieron principalmente contra los abusos frente a los individuos y los grupos (Cassel, 2001).

La responsabilidad, se evidencia al ratificar tratados internacionales relacionados con DD. HH, la cual alcanza también a todos los componentes de la sociedad en general e incluye a las instituciones internacionales, los individuos, las familias, las organizaciones y la comunidad (Mujica, 2010).

DERECHOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES

Antecedentes

Hoy se acepta que la realización de los DD. HH está estrechamente ligada a los movimientos de la economía global. Ella representa un contexto en el que las organizaciones pueden afectar tanto positiva como negativamente la realización de

la dignidad humana, de los derechos y de las libertades fundamentales (Mujica, 2010).

Los DD.HH ha sido objeto de intensa investigación y debates desde el Renacimiento¹¹. La reflexión acerca de su fundamentación, su condición ética, política y jurídica, ha desempeñado un papel central en el discurso académico y político desde la Ilustración. Pero su discusión antes de la última década del siglo XX, fue raramente abordada. La consideración académica del tema fue tomada en cuenta sólo en la mitad de la década de 1990. Fue entonces durante esta década, que las dudas acerca de la eficacia en la asignación de las responsabilidades sobre los derechos, comenzaron a llamar la atención, especialmente impulsada, por el fenómeno de la globalización (Chandler, 2003; Kobrin, 2010; Lee & Lee, 2010).

En la actualidad, los empresarios se ocupan cada vez más de los derechos y del alcance y contenido de las vulneraciones a ellos (Mena, Leede, Baumann, Black, Lindeman, & McShane, 2010). Este cambio de perspectiva se debe a que los mecanismos tradicionales que se centran en los Estados no han sido suficientes para garantizar su promoción y respeto.

La globalización dio lugar a una serie de dudas sobre la capacidad y voluntad de los gobiernos internacionales para cumplir sus responsabilidades con los derechos (Cragg, Arnold & Muchlinski, 2012). Lo anterior generó una serie de informes (Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos) de la Comisión para los Derechos Humanos de la ONU. En ellos se pide un cambio dramático fuera de los convenios vigentes y la supuesta asignación al Estado de la responsabilidad fundamental de protegerlos y promoverlos. Como era de esperarse, los informes suscitaron una fuerte oposición por una parte importante de la comunidad empresarial

9. Que sean exigibles en los circuitos judiciales.

10. La clasificación conocida como “Las tres generaciones de Derechos Humanos”, describe una aproximación respecto a sus transformaciones.

11. La lucha de los derechos humanos motivó revoluciones como la Americana y la Francesa.

y los gobiernos (Cragg, Arnold & Muchlinski, 2012).

Por otro lado, no es solamente desde lo legal que las distintas entidades están obligadas a respetarlos, también reciben la presión de los mercados. Otros actores, especialmente organizaciones de la sociedad civil (ejemplo: Amnistía Internacional o el Centro de Información Empresas y Derechos Humanos) colaboran para conseguir que las empresas sean responsables por ellos (Chandler, 2009; Sullivan, 2003). Dado el impacto de la presión de los diferentes actores sociales por su respeto, ellos se proyectan como uno de los más importantes criterios no económicos para la toma de decisiones (De la Cuesta-González, Valor y Holgado-Tello, 2011).

El tema de DD. HH en el trabajo ha sido desarrollado a través de instrumentos suaves de regulación o códigos de conducta (Carasco & Singh, 2008; Danish Institute for Human Rights, 2006; Prandi & Lozano, 2006). Estos códigos son criticados por insuficientes, ya que poseen una característica básica: la voluntariedad. Algunos autores se pronuncian en contra de su uso, ya que argumentan que ellos no pueden ser dejados a la voluntariedad de las empresas: su observancia debe ser obligatoria y no puede estar sujeta a que existan o no incentivos de mercado (De la Cuesta-González, Valor & Holgado-Tello, 2011).

En el ámbito internacional, se conocen diferentes iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que vinculan los DD. HH en la organización: iniciativas como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, el Libro Verde de la Unión Europea, las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Human Rights Compliance Assessment del Danish Institute for Human Rights, las directrices del Global Reporting Initiative y Ethical Trading Initiative y la matriz de CSR Europe. Desde su creación, la OIT trabaja sobre problemáticas que se conectan con los derechos, ejemplo de ello es la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política

Social (OIT) (Prandi, 2003, p. 4). Una muestra más de la importancia de los derechos en la gestión empresarial es su inclusión en la nueva ISO26000¹², sobre responsabilidad social.

El Pacto Mundial constituye la iniciativa más importante que vincula las organizaciones con los DD. HH, por lo que deben cumplir al respecto diez principios fundamentales, entre los cuales están los referidos a las normas laborales, el respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, así como la discriminación en el empleo y la educación, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción (Pacto Mundial, 1999).

Existe un conjunto de normas específicas de las Naciones Unidas sobre la responsabilidad de las empresas (especialmente transnacionales) con relación a los derechos humanos (en adelante las normas), estas fueron aprobadas en 2003 por la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Establecen que los Estados son los responsables primarios de asegurar la protección, pero reconocen también la responsabilidad de la empresa en el respeto de los mismos. Las normas, pensadas como instrumento jurídico internacional, fueron abandonadas por la subcomisión, debido, entre otras razones a la oposición de la comunidad empresarial (De la Cuesta-González, Valor & Holgado-Tello, 2011; Martin-Ortega, 2008).

En la revisión, se encuentra que los principales avances se centran en la acción y el contexto legal de la responsabilidad de las organizaciones, especialmente las transnacionales (Agnes, 2008; Cassel, 1995; Gómez, 2000; Hernández, 2009; Mujica, 2010; Paust, 2001; Tangarife-Pedraza, 2008; Werner & Weiss, 2003). También se han estudiado los efectos del conflicto en zonas de violencia sobre las actividades productivas. Poco se ha hecho, en cambio, desde la perspectiva de los DD. HH en las relaciones de trabajo; aquí, los temas de más desarrollo son la violencia física y psicológica en el trabajo (Einarsen & Hauge,

12. Ella establece como principio el respeto a los DD. HH, el reconocimiento de su importancia y su universalidad. Establece que las organizaciones deben promover su respeto y no beneficiarse de situaciones en las que la ley o su implementación no proporcionen la protección adecuada.

2006b; Leymman, 1996; Ovejero, 2006; Peralta, 2004); el acoso sexual (Caballero, 2006; O'Hare & O'Donohue, 1998); las restricciones a la actividad sindical, trabajo infantil, discriminación y violencia en el trabajo (Grueso, 2009; Prandi, 2003; Prandi, 2007; Tangarife-Pedraza, 2008).

Los Derechos Humanos en las Organizaciones, desde la Ética de las Organizaciones

En ética empresarial son diversos los caminos de desarrollo. Los más promisorios son el de la Responsabilidad Social (RSE) y el enfoque de los stakeholders¹³. Sobre la RSE la discusión inició en los años veinte con las reflexiones sobre la filantropía empresarial, soportada parcialmente por el principio de caridad desde una perspectiva humanitaria (Lozano, 1999). En los años sesenta se empezó a demandar una revisión del contrato sociedad - empresa. En este decenio ocurrieron cambios sociales que afectaron a las organizaciones y su administración y que están íntimamente ligados a los Derechos: El interés en los derechos civiles de las minorías, la igualdad de derechos para las mujeres, la protección del medio ambiente natural, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, [Produjo], efectos trascendentales en las organizaciones [Traducidos en] una transformación radical de las reglas de juego, con base en las cuales se espera que las compañías funcionen (Buchholz & Rosenthal, 2001, pp. 366-367).

En 1971, la declaración 85 del Comité for Economic Development, propone el que hacer de las empresas frente a diversos aspectos como la cultura, las artes y las acciones del gobierno. Además propone otros aspectos más cercanos a los derechos como la educación, la ocupación, los derechos civiles y la igualdad de oportunidades, el desarrollo urbano, la contaminación, el conservacionismo y la ecología (Epstein, 1987).

La RSE encuentra entonces varios matices. Desde la preocupación por los menos favorecidos o la maximización de beneficios, hasta el compromiso

con los DD. HH. En lo anterior, se gana terreno en el reconocimiento de que en lo económico y lo legal no se agotan las responsabilidades de las organizaciones. Ellas tienen mucho que ver con las problemáticas sociales de la comunidad en la que actúan.

Los DD. HH representan un espacio que se mueve entre lo legal y lo moral. Pero frente a lo legal, al ser tan generales las normas, el control aumenta en dificultad y disminuye en efectividad. Para el caso de los derechos en las organizaciones, los agentes de control y sus mecanismos están más lejanos a los actores. Así, el problema de ellos en la RSE es un problema fundamentalmente moral con alta dependencia de la voluntad de los dirigentes. El poco control externo, hace que la intervención de los dirigentes en el asunto resulte imperativa, y el espacio, en vía de fortalecimiento de las reflexiones sobre la responsabilidad social, resulta adecuado para la discusión sobre tales derechos en el ámbito del trabajo.

Para Sethi (citado por Lozano, 1999), el desarrollo de la RSE implica lograr que la conducta empresarial se acoja a las normas, los valores y las expectativas de la sociedad, lo cual no induce un cambio radical en la naturaleza de la actividad empresarial. Para él, en la actualidad, y con aplicación a los DD. HH, la RSE implica anticiparse al paso mediante el cual las expectativas sociales se convierten en requerimientos legales, representando esta anticipación una mayor posibilidad de adaptación a costos sociales e institucionales más bajos. A esto, Lozano (1999, p. 110), lo llama "responsabilidad discrecional (voluntaria o filantrópica)". Para él la sociedad desea que, voluntariamente, las empresas se comprometan con acciones que vayan en beneficio de la comunidad en general, "... aunque no sean exigidas ni económica ni legalmente, ni se puedan esperar desde un punto de vista ético"

El enfoque de los stakeholders, representa otro camino de desarrollo de la ética de organizaciones. El término comprende a "todos los grupos afectados por las decisiones y las políticas de la

13. término en inglés utilizado por primera vez por R. E. Freeman (aún no redactado) en su obra: "Strategic Management: A Stakeholder Approach", para referirse a «quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una Empresa.

empresa” (Frederick, Davis & Post, 1998, p. 82). Para Carroll (1989) es importante considerar tres dimensiones en el análisis de los stakeholders: la propiedad, los intereses (propios o compartidos) y los derechos. En esta última dimensión encuentran campo de aplicación los DD. HH que incluyen necesariamente, los de los empleados, que son reconocidos dentro del enfoque como un grupo de interés.

En la responsabilidad social interna, uno de sus elementos centrales, se relaciona con la idea de combatir o eliminar la discriminación laboral como expresión de la desigualdad. Para Fernández (2005) la responsabilidad social corporativa interna se sustenta en el concepto de Calidad de Vida Laboral.

Derechos Humanos en las Organizaciones y Gestión Humana

Desde el campo de la gestión humana se identifican algunas conexiones con la problemática de los DD. HH en el trabajo, concretamente desde la perspectiva del bienestar laboral. Éste ha sido una preocupación para los teóricos de la gerencia desde finales del siglo XIX, preocupación ligada en ese momento a valores morales y religiosos de los empresarios. Como estos últimos “[...] habían logrado riqueza y posición mediante el trabajo de otros, estaban moralmente obligados a asumir sus responsabilidades, no sólo frente a la economía, sino frente al bienestar individual y colectivo de los empleados” (Berley & Kunda, 1992, p. 142). El interés estaba centrado en programas sociales tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, más que a modificar las condiciones del trabajo (Calderón, Murillo & Torres, 2003).

Con el desarrollo de la Teoría de las Relaciones Humanas, el problema del bienestar laboral lleva a los empresarios, en la búsqueda de la eficiencia, al desarrollo de programas que se acercan al cumplimiento de las prescripciones legales e inclusive que las trascienden. La implementación de acciones de beneficencia y algunas prestaciones sociales como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y pensiones, incrementarían la satisfacción laboral

y su rendimiento (Calderón, Murillo & Torres, 2003).

Después de la II Guerra Mundial el interés por el bienestar laboral se centra en la búsqueda de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación y posteriormente los sistemas de compensación, decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo (Berley & Kunda, 1992). En la década del 70, el problema del bienestar laboral empieza a ligarse más con la calidad de vida laboral, debido a la preocupación por la insatisfacción en el trabajo. Se pasa de un enfoque asistencialista, en el que se “dan” cosas, hacia una propuesta que apunta al desarrollo humano en la organización (Calderón, Murillo & Torres, 2003).

El bienestar laboral es un concepto que se asocia con la satisfacción del trabajador, que a su vez, está asociada con una diversidad de factores: dignidad, respeto, una razonable medida de autocontrol y autonomía, reconocimiento de las contribuciones y recompensas acordes con el desempeño, identificación con los grupos de trabajo y seguridad en el trabajo (Calderón, Murillo & Torres, 2003).

Finalmente, con el desarrollo de las áreas de Recursos Humanos, en especial las oficinas de trabajo social, así como con los programas de desarrollo organizacional, y con la influencia de modelos participativos provenientes de otros países (en especial Japón), los programas de bienestar laboral se convierten en medios para obtener legitimidad social, tanto entre los trabajadores como entre los demás grupos de interés (Calderón, Murillo & Torres, 2003). Estos programas tenían la intención de incrementar la productividad del trabajador y su compromiso con la empresa (Dávila, 2001; López, 1997; Urrea & Arango, 2000).

EVENTOS DE VULNERACIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

Se seleccionaron aquellos derechos en los que, desde su documentación, se identificaba mayor

relación con las organizaciones, en el sentido que desde su dinámica interna, se pudieran inferir riesgos de vulneración. Se analizaron entre otros, los siguientes documentos: La DUDH, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Mundial de 1999, Constitución Política de 1991, Convenios de la OIT y la Ley 1010 de 2006.

Los derechos sobre los que se enfocó el trabajo fueron los siguientes: derecho a la vida, derecho a la salud, derecho a la integridad y trato humano, derecho a la igualdad, derecho a la libertad de asociación y derecho a la familia¹⁴.

A continuación se reconstruyen algunas generalidades sobre cada derecho, se describen eventos identificados como posible vulneración, y se presentan algunas cifras que se alejan del respeto a estos en las organizaciones del país.

Derecho a la Vida

Este derecho es clave, su razón de ser es el hombre mismo. “[...] es considerado, por su naturaleza, como el primero de los derechos de la persona; es un derecho natural, básico en toda sociedad civilizada” (Naranjo, 1997, p. 502). El estado, a través de la Constitución, consagra la protección del derecho a la vida, y las empresas tienen ese deber frente a sus empleados.

Entre las situaciones inferidas están:

- Cuando no se presentan instalaciones físicas adecuadas o ambientes propicios para que las personas trabajen con seguridad; con esto, se pone en peligro continuo la salud, la integridad física de los trabajadores y la vida
- Cuando no se proporcionan los equipos necesarios de seguridad para labores riesgosas; cuando el empleado es expuesto de manera continuada a productos químicos tóxicos o a ambientes malsanos sin ninguna protección, se aumenta la probabilidad de ocurrencia de accidentes, lesiones, enfermedades crónicas e inclusive la muerte del empleado.

Según datos del Ministerio de la Seguridad Social, a través de un estudio realizado por la

Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda (2011), se presentaron en el país 401 muertes por desempeñar alguna actividad laboral, lo cual representa una tasa de mortalidad del 5.1% por cada 100.000 habitantes.

Derecho a la Salud

Cercano y con múltiples conexiones con el derecho a la vida se encuentra el derecho a la salud.

[...] Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure [...] la salud y el bienestar, [...] la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (DUDH de 1948, Art. 25).

El concepto de salud se contempla en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente de afecciones o enfermedades” (Galvis, 2008, p. 131). Para el Pacto de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, este derecho “es la forma cotidiana de considerar el derecho a la vida y a la integridad física y mental” (Galvis, 2008, p. 131).

La salud se enmarca dentro de la seguridad social, y ella debe ser garantizada por el estado y los empleadores, atendiendo las necesidades de las personas en su “[...] vida económicamente activa, como en las etapas previas de la infancia, la adolescencia y en la vejez” (Galvis, 2008, pp. 132-133).

Este derecho se violaría cuando las empresas omiten el deber de afiliar a sus empleados al sistema de seguridad social. Así, estaría en desventaja el empleado y su grupo familiar por no tener acceso a consulta médica, a servicio de urgencias y a los tratamientos ordenados. También puede constituir vulneración las

14. No se consideró el derecho al trabajo; el desarrollo que este tiene en la legislación laboral desborda las posibilidades y la intención del estudio.

situaciones en las que las presiones del trabajo afectan la salud física y mental del empleado o cuando es obligado a trabajar disminuido, por una enfermedad, en su capacidad física o mental.

En el estudio de Fasecolda (2011), se presentaron en el país 546.338 accidentes de trabajo, con una tasa de accidentabilidad del 7.3% por cada 100 habitantes. En el mismo año 9117 personas tuvieron alguna enfermedad profesional representando una tasa de 121.5 personas por cada 100.000 habitantes.

Derecho a la Integridad y al Trato Humano

Frente a este derecho, se encuentra que “[...] Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes” (Art. 5, DUDH). Para que un comportamiento conlleve a tal calificación se debe tener en cuenta las características y condiciones de las personas y el impacto que tengan en ellas, los tratos crueles a nivel, físico y psicológico (Cepeda, 1992).

El acoso laboral o psicológico constituye el principal espacio de reflexión sobre la integridad y trato humano en las organizaciones. El fenómeno es conocido en la literatura académica con el término “mobbing”. Autores como Leymman (1996), Einarsen (2006b; 1997), Hirigoyen (1999) & Piñuel & Zabala (2001), concuerdan en afirmar que el mobbing es un proceso de interacción social entre jefes y empleados y compañeros de trabajo referido a conductas negativas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores o colegas, que suceden de manera frecuente y por periodo prolongado; ocasionando en el individuo a una posición de indefensión con un alto potencial de exclusión.

Para Einarsen & Rankes (1997) Estas acciones pueden ser deliberadas o intencionales, causando humillación, ofensa y estrés a las víctimas, interfiriendo en el rendimiento laboral, y causando un ambiente negativo en el trabajo. El mobbing constituye una manifestación de conductas abusivas y comportamientos que pueden poner en peligro el empleo y degradar el

clima de trabajo (Hirigoyen, 1999).

En Colombia, la Ley 1010 del 2006, citada por Muñoz, (2007) busca “[...] definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, privada y pública” (Artículo 1). La Ley considera situaciones que califican como acoso laboral: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral.

Las formas en que se presenta vulneración a la integridad humana en las organizaciones son, entre otras: proporcionar maltrato físico y moral al empleado, agresión verbal y persecución laboral al asignarle al empleado cargas excesivas de trabajo, cambios permanentes de horario y otras acciones orientadas a incidir de manera negativa en la motivación y propiciar la renuncia. El entorpecimiento laboral constituye otra forma de acoso, cuando jefes y compañeros obstaculizan el acceso a documentos, instrumentos o información requerida para desarrollar la labor.

Para que se constituya el acoso, además de la persistencia de la conducta, se requiere que sea demostrable. En muchos casos, dichas conductas son ocultas, y es aquí donde esta condición resulta de difícil cumplimiento (Muñoz, 2007). Es importante anotar que estos abusos no solamente se configuran en la relación dirigente-dirigido (Vía descendente), se dan eventos entre compañeros de igual nivel (Vía Horizontal) o de dirigidos-dirigentes (Vía ascendente).

Un estudio realizado por Vieco et al. (2004) sobre violencia laboral, partiendo de una muestra aleatoria de 1920 trabajadores en las principales ciudades del país (Cali, Medellín, Bogotá y Barranquilla) y en los sectores económicos de vigilancia, transporte, salud y finanzas, encontraron que en el periodo del estudio situaciones de agresión física fueron reconocidas por el 1.3% de los trabajadores.

Ellos manifestaron recibir agresiones verbales

principalmente por parte de jefes (40%), seguido de compañeros de trabajo (22%) y usuarios (21%). El 3.9% de los trabajadores respondió que había sufrido amenaza, siendo las mujeres las más afectadas (59.4%). El agresor más frecuente, el jefe, seguido por el usuario y la forma de amenazar más frecuente, la verbal. Eventos de acoso sexual fueron reconocidos por el 1.7% de los trabajadores, siendo el principal acosador el jefe y el compañero de trabajo.

Derecho a la Igualdad de las Personas y la Prohibición de Discriminación

“[...] Todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley [...] garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social” (Art. 26, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). El Pacto Mundial hace referencia a la prohibición de esta situación, en el principio número 6, así: “[...] Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” (Pacto Mundial, 1999).

En las empresas se puede presentar la vulneración a la igualdad cuando haya trato diferenciado o intolerante por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, preferencia política o social (Ley 1010 de 2006 citada por Muñoz, 2007). También, por pertenecer a grupos de personas como: discapacitados, ancianos, o menores de edad. Se pueden dar casos de discriminación fundada en las preferencias sexuales¹⁵, las limitaciones y la apariencia física, la forma de vestir y el estrato socio económico (Ocampo & Gaviria, 2000), o causada por el sitio de origen, la profesión y las amistades que se tienen.

Eventos que califican como violación a este derecho son: los casos de preferencia por algunos

trabajadores, ascendiéndolos sin tener en cuenta las competencias necesarias para ocupar un cargo, negando la oportunidad a personas que sí pudieran tenerlas, o asignando privilegios sin una justificación razonable. Desde la perspectiva de género, la discriminación se identifica entre otros aspectos en la diferencia de oportunidades y la remuneración desigual por un trabajo de igual valor.

Derecho a la Libertad de Asociación

“[...] Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación” (Art 20, DUDH). Este derecho aparece en el reconocimiento de la sociabilidad humana y el potencial que ella representa para el logro de los objetivos humanos (Cepeda, 1992). Él ha sido consagrado en la OEA y en la OIT, e incorporado en la “Carta Americana anterior a las Declaraciones Americana y Universal” (O’Donnell, 2007).

Las empresas podrían violar este derecho al impedir la conformación y vinculación de los empleados a sindicatos y otras agremiaciones. En las últimas Conferencias Internacionales del Trabajo ha sido central el problema de la violencia contra los dirigentes sindicales y los activistas; allí se han denunciado políticas anti sindicales ejercidas por los empleadores y “la actitud complaciente del gobierno nacional para disminuir y debilitar a los sindicatos” (Torres, 2007, p. 7).

Las violaciones al Derecho a la Asociación no sólo se pueden dar contra los sindicatos y sus integrantes, también cuando no se permite la conformación de grupos o asociaciones como cooperativas, clubes, equipos deportivos, fondos, o se prohíbe las membrecías a algún tipo de organización externa a la empresa.

Derecho a la Familia

“[...] La familia es el elemento natural

15. La población de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales (LGTB) es objeto de preocupación por comunidades académicas y organismos del Estado. Para ampliar información. Véase (De la Espriella, 2007; Gómez, 2007; Viveros, 2006).

y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado” (Art 23, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). La protección integral de la familia la garantizan el estado y la sociedad. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Si se formulan prohibiciones respecto a la conformación de parejas entre empleados de la misma organización, se podría incurrir en violación de este derecho. Así mismo, si se extienden exageradamente los horarios reduciendo la posibilidad de compartir con esposos(as) e hijos o se niegan permisos, impidiendo asistirlos en casos de enfermedad o en asuntos escolares donde se exige su presencia. Se puede considerar extensivo al requisito de la práctica de pruebas de embarazo o la firma de compromisos de no quedar embarazadas mientras formen parte de la organización.

CONCLUSIONES

De la revisión realizada, resulta conveniente resaltar los siguientes aspectos:

Los trabajos realizados se ocupan del contexto legal de la responsabilidad de las organizaciones, especialmente las transnacionales y los efectos del conflicto en zonas de violencia sobre las actividades productivas. Se identifica que los problemas de violencia física y psicológica en el trabajo, el acoso sexual, las restricciones a la actividad sindical, el trabajo infantil y la discriminación, tienen implicaciones a título de vulneración de los DD. HH. El debate legalidad-moralidad aparece como transversal en los estudios.

Se destaca la implantación, en las organizaciones, de iniciativas de regulación voluntaria en el contexto de la responsabilidad social, desde la perspectiva de los stakeholders y en espacios propios de la gestión de lo humano, concretamente desde el bienestar laboral.

Se muestra cómo el marco de los derechos humanos no ha alcanzado un nivel de discusión, apropiación y operacionalización al interior de las entidades, para las que parece no representar un tema prioritario y menos desde la perspectiva de su dinámica interna.

Los DD. HH constituyen un marco normativo básico para cualquier organización (Carasco & Singh, 2008). La responsabilidad del Estado por los derechos ha empezado a compartirse con las empresas. En esto, las iniciativas de autorregulación individual e inclusive grupal, son valiosas, pero son objeto de críticas fundamentadas, en el sentido que la observancia de los mismos debe ser obligatoria.

Las iniciativas institucionales externas y las cada vez más evidentes acciones de la sociedad civil, representan retos respecto a la legitimación de la actividad organizacional. Grandes organizaciones de actividad internacional, además de exigir calidad hacia sus cadenas de abastecimiento y distribución, están exigiendo prácticas de gestión que no vulneren la dignidad humana y promuevan el desarrollo humano.

Hay un avance en el reconocimiento, que puede afectar tanto positiva como negativamente la realización de la dignidad humana, los derechos y de las libertades fundamentales (Mujica, 2010). Frente a los efectos negativos, se presenta un incipiente cambio de lógica frente a los DD. HH; la preocupación por ellos ha aumentado (Mena, Leede, Baumann, Black, Lindeman, & McShane, 2010).

Como se infiere de los resultados del presente estudio, en la cotidianidad de las organizaciones pueden ocurrir y ocurren hechos que resultan problemáticos respecto a los DD. HH. Estos hechos crean condiciones desfavorables para la motivación (Gates, 2004; Hoel & Cooper, 2000; Leymann, 1996), la productividad (Einarsen, 2000; Leymann, 1990), afectándose seriamente las condiciones que hacen posible la convivencia y desarrollo humano en los sitios de trabajo (Einarsen & Hauge, 2006a). El impacto de estas acciones se refleja, no solamente en el ambiente laboral con jefes y compañeros, sino con las personas con quienes se comparte la vida: familia, amigos y vecinos.

Los DD. HH es un asunto que toca con el desarrollo de la ética de las organizaciones y a su interior especialmente con la RSE. Desde esta perspectiva resulta en un deber para los dirigentes

acoger, lo que se convierte en una expectativa social, antes que se torne requerimiento legal, en lo que para Lozano (1999) se constituye en una “responsabilidad discrecional”, que como Sethi (1975b) lo plantea no induce un cambio radical en la naturaleza de la actividad empresarial.

Los DD. HH son un campo promisorio para la investigación y la reflexión, en especial para su caracterización y el estudio de su vulneración en las organizaciones del país, asunto frente al que poco se ha hecho. Se considera como frentes viables y valiosos de investigación hacia el futuro, los siguientes: La evaluación del respeto a los derechos en las organizaciones, Indagación sobre las concepciones, políticas y prácticas organizacionales frente a ellos, Documentación y evaluación profunda respecto a derechos específicos, Diseño de instrumentos de evaluación y autoevaluación, además de análisis y adaptación de instrumentos existentes,¹⁶

En una perspectiva de largo plazo, se avizora la consideración de los DD. HH. Como un enfoque viable para el estudio de las organizaciones y la administración inicialmente en el contexto de la ética.

Estos estudios permitirían el diseño de estrategias y acciones que reduzcan la ocurrencia de hechos de vulneración, y mejorar la convivencia, la calidad de vida y la satisfacción de las personas en el trabajo.

RECOMENDACIONES

Conviene revisar la concepción del hombre al interior de las organizaciones. Esta revisión aunque desde una perspectiva todavía instrumental, podría iniciar bajo la premisa de que la mejor estrategia para motivar el personal y aumentar su productividad, es el trato digno y justo por parte de compañeros, jefes y empresarios.

Esta demanda no significa un desplazamiento

de la obligación del Estado, no se trata de que las empresas remplacen al Estado. Este, debe trabajar en la construcción de una línea especializada de legislación, que haga que los DD. HH trasciendan del plano moral, formalice mecanismos para su control y sea exigible en los circuitos judiciales.

Conviene que empresarios y administradores esclarezcan de manera abierta su posición frente a estos derechos, los vinculen a la formulación de políticas, los impulsen como criterio no económico para la toma de decisiones, e institucionalicen mecanismos para su promoción y respeto en el contexto de las relaciones de trabajo en las organizaciones, en especial en las relaciones dirigente - dirigido.

Si no se favorecen las condiciones para la discusión de la problemática, si no se logra la anticipación de las organizaciones a la conversión de estas demandas sociales en requerimientos legales, resulta prudente y moralmente bueno, trabajar en el diseño y la ejecución de acciones que presionen por dicha conversión.

En el estado actual, el asunto desborda el sistema legal y se ubica en el ámbito de la ética de organizaciones. En esto, los derechos humanos se pueden considerar transversales a los caminos de desarrollo de esta área de reflexión.

REFERENCIAS

- Agnes, G. (2008). Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *Lan harremanak Revista de Relaciones Laborales* (19), 67-87.
- Berley, R. & Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*, 9 (20), 135-192.
- Buchholz, R. & Rosenthal, B. (2001). *Responsabilidad social y ética en los negocios*.
- Caballero, C. (2006). *El acoso sexual en el*

16. Las iniciativas citadas se convierten en referente para los dirigentes de las organizaciones interesadas en acercarse y vincular de manera directa la problemática a la cotidianidad de las empresas.

- medio laboral y académico Saberes, Culturas y Derechos Sexuales en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Tercer Mundo.
- Calderón, G., Murillo, M. & Torres, K. J. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.
- Carasco, E. F. & Singh, J. B. (2008). Human Rights in Global Business Ethics Codes. *Business and Society Review*, 113(3), 347-374.
- Carrol, A. B. (1989). *Business and Society. Ethics and Stakeholders Management*. Cincinnati: South-Western, Publishing.
- Carvajal, J. G. (2010). *Relaciones dirigentes-dirigidos: Un acercamiento desde los Derechos Humanos*. Paipa, Colombia: II Congreso de Investigación en Administración
- Carvajal, J. G., Montoya, Y. & Valencia, J. A. (2011). *Relaciones Dirigentes-Dirigidos Un acercamiento a los Derechos Humanos. El derecho a la integridad y trato humano en las organizaciones*. Veracruz, México: XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas.
- Cassel, D. (1995). Corporate Initiatives: A Second Human Rights Revolutions? *Fordham International Law Journal*, 19(5), 1963-1964.
- Cassel, D. (2001). Human rights and business responsibilities in the global marketplace. *Business Ethics Quarterly*, 261-274.
- Cepeda, M. J. (1992). *Los Derechos Humanos en la Constitución*. Bogotá D.C: Temis.
- Cragg, W. Arnold, D. G. & Muchlinski, P. (2012). Human Rights and Business. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 1-7.
- Chandler, G. (2003). *The evolution of the business and human rights debate. Business and Human Rights, Dilemmas and Solutions*. Greenleaf Pub.
- Chandler, G. (2009). The Amnesty International UK Business Group: Putting Human Rights on the Corporate agenda. *The Journal of Corporate Citizenship*, 33, 29-34.
- Danish Institute For Human Rights. (2006). Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Evaluación del cumplimiento de los Derechos Humanos
- Dávila, C. (2001). *Teorías Organizacionales y Administración: Enfoque Crítico*. Bogotá D.C: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- De La Cuesta-González, M., Valor, C. & Holgado-Tello, F. P. (2011). Aproximación a la medición del compromiso de las empresas con los derechos humanos: un análisis de las empresas españolas del IBEX 35. *Innovar*, 21(41), 197-208.
- De La Espriella, R. (2007). Homofobia y Psiquiatría. *Revista Colombiana de Psiquiatría*(36), 718-735.
- Díaz, P. A. (1993). *La constitución política colombiana: procesos, estructuras y contexto*. Bogotá D.C. : Temis.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at work: A review Scandinavian Approach. *Agression and violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. & HAUGE, L. (2006a). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-274.
- Einarsen, S. & HAUGE, L. J. (2006b). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 22(3), 251-273.
- Einarsen, S. & RANKES, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men.

- Violence and Victims* (12), 247-263.
- Epstein. (1987). *Business Ethics, Corporate Good Citizenship, and the Corporate Social Policy Process*. A View from the United States. Paper presented at the European Foundation for management Development Conference on Business Ethics, Crucial Issues in Successful European Business.
- Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda (2011). *Cámara Técnica de Riesgos profesioanles*, recuperado de: http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_paises/colombia/documentos/bogota_4_7_mayo/17_cifraseindicadoresriesgosprofesionales.pdf
- Fernández, R. (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa*. Thomson, Madrid.
- Frederick, W. C., Davis, K. & Post, J. E. (1998). *Business and Society. Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*. New York: McGraw Hill.
- Galvis, L. (2008). *Comprensión de los Derechos Humanos: Una visión para el siglo XXI*.
- Gallardo, H. (2006). *Derechos humanos como movimiento social*: Ediciones desde abajo.
- Gates, G. (2004). Bullying and mobbing (Part 2). *Pulp & Paper*, 78(10), 31.
- Gómez. (2000). Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos. *Boletín de Estudios Económicos*, 55(170), 333-348.
- Gómez, M. M. (2007). Violencia, homofobia y psicoanálisis: entre lo secreto y lo público. *Revista de Estudios Sociales*(28), 75-85.
- Grueso, M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22(39), 13-30.
- Hernández, J. (2009). *Las empresas transnacionales frente a los Derechos Humanos: Historia de una asimetría normativa*. Bilbao: Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional – Universidad del País Vasco.
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona, España: Paidós.
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester, UK: Manchester School of Management.
- Hoyos, G. (1995). *Derechos Humanos, ética y moral*. Bogotá: Escuela de Liderazgo Democrático, Gazeta Ltda.
- Kant, I. (2000). *Crítica de la Razón Práctica*. Mexico.
- Kobrin, S. J. (2010). Private political authority and public responsibility: Transnational politics, transnational firms, and human rights. *Business Ethics Quarterly*, 19(3), 349.
- Lee, D. E. & Lee, E. J. (2010). *Human rights and the ethics of globalization*: Cambridge Univ Pr.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymman, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“mobbing”) en el trabajo. *Euopean Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- López, C. M. (1997). *Estrategias de Gestión de la Mano de Obra*. En A. Weiss (Ed.), *Modernización Industrial: empresas y trabajadores* (pp. 239-332). Bogotá: Bogotá.

- Lozano, J. M. (1999). *Ética y Empresa*. Valladolid: Trotta.
- Madrid Malo, M. (1979). *Los Derechos Humanos en Colombia*. Bogotá: U.E.C. .
- Madrid Malo, M. (1995). *Estudios sobre derechos fundamentales*. Bogotá: Defensoría del pueblo.
- Martin-Ortega, O. (2008). Business and Human Rights in Conflict. *Ethics & International Affairs* 22(3), 273-283. doi: 10.1111/j.1747-7093.2008.00156.x
- Mena, S., Leede, M., Baumann, D., Black, N., Lindeman, S. & Mcshane, L. (2010). Advancing the Business and Human Rights Agenda: Dialogue, Empowerment, and Constructive Engagement. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 161-188. doi: 10.1007/s10551-009-0188-8
- Monroy, M. G. (1980). *Los Derechos Humanos*. Bogotá: Temis.
- Mujica, P. (2010). Desarrollo internacional de las obligaciones legales de las empresas respecto de los Derechos Humanos. *Derecho PUCP*(64), 165-185.
- Muñoz, A. M. (2007). La nueva legislación sobre el acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(5), 239-246.
- Naranjo, V. (1997). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas*. Bogotá: Temis.
- O'harem, E. & O'donohue, W. (1998). Sexual Harassment: Identifying Risk Factors. *Archives of Sexual Behavior*, 27(6), 561 - 580.
- O'donnell, D. (2007). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos . Normativa, Jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano*. Bogotá: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y USAID.
- Ocampo, M. E. & Gaviria, W. (2000). *Relaciones de trabajo y Convivencia en las organizaciones un acercamiento desde los Derechos Humanos y constitucionales*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Colombia, Manizales.
- Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicologico en el trabajo: una perspectiva psicossocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121.
- Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>
- Pacto Mundial. (1999). *Pacto Mundial: Los Diez Principios* Recuperado de: <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1>.
- Papachini, A. (1997). *Filosofía y Derechos Humano*. Cali: Universidad del Valle.
- Paust, J. J. (2001). Human Rights Responsibilities of Private Corporations. *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 35, 801-825.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicologica. *Revista de Estudios Sociales* (18), 111-122.
- Perez, A. E. (1984). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos.
- Piñuel, & Zabala, I. (2001). *Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, España: Sal Terrae.
- Prandi, M. (2003). Empresa y Derechos Humanos del Porqué al Cómo. *Pápeles de ética, economía y dirección*(8), 1-12.
- Prandi, M. (2007). La gestión de los Derechos Humanos en la Empresa. *Documentación Social* (146), 111-127.
- Prandi, M. & Lozano, J. M. (2006). *Guía práctica*

de Derechos Humanos para Empresas.
Barcelona: Escola de Cultura de Pau (UAB)
y ESADE.

Ruggie, J. G. (2007). Business and human rights:
the evolving international agenda. *Am. J. Int'l
L.*, 101, 819.

Searle, J. R. (1997). *La construcción de la
realidad social.* Barcelona.

Sethi, P. (1975b). Dimensions of Corporate Social
Performance: An Analytical Framework.
California Management Review, 17(3), 58-64.

Sullivan, R. (2003). *Business and Human Right.
Dilemmas and Solutions.* Sheffield: Greenleaf
Publishing.

Tangarife-Pedraza, M. A. (2008). De la
responsabilidad de la empresa y los Derechos
Humanos. *Int. Law. Colomb. Derecho Int.
ildi*(12), 145-182.

Torres, C. A. (2007). *Las normas internacionales
del trabajo. garantía de derechos
fundamentales en el trabajo.* Bogotá:
Seminario Uniamericas/Fiscol.

Urrea, F. & Arango, L. G. (2000). *Culturas
Empresariales en Colombia Innovación y
culturas de las organizaciones en tres regiones
de colombia* (pp. 39-80). Bogotá: Colciencias,
Corporación Calidad.

Valencia, M. O. & Salazar, L. G. (1998). *Los
Derechos Humanos.* Manizales: Personeria
Municipal de Manizales.

Vieco, G., Restrepo, H. & Muñoz, M. (2004).
*Violencia en el trabajo: formas y consecuencias
de la violencia en el trabajo Colombia 2004.*
Medellín: Ministerio de la Protección Social.

Werner, K. & Weiss. (2003). *El libro negro
de las marcas: el lado oscuro de las
empresas globales.* Buenos Aires: Editorial
Suramericana.