

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 1 de 27

Responsabilidad Social Empresarial y derechos laborales en Entidades sin ánimo de lucro

Catherine Flórez Salazar¹

María Camila Manrique Duque²

Institución Universitaria de Envigado

Especialización en Derecho laboral y de la Seguridad Social

2024

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en analizar la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su incidencia en la protección y promoción de los derechos laborales en Entidades sin ánimo de lucro (ESAL). Para realizar este análisis, se emplea el método cualitativo-descriptivo mediante la técnica de recolección de información documental, que permite recolectar, organizar y analizar la evolución histórica y normativa de las (ESAL), obligaciones laborales a las que se debe acoger y pertinencia de incorporar prácticas de RSE en su quehacer. Los resultados muestran que las ESAL que incorporan la RSE dentro de sus prácticas incrementan su credibilidad, fidelizan sus grupos de interés, aumentan la captación y retención de talento humano, mejorando la promoción y protección de estándares de derechos laborales.

Catherine Flórez Salazar. Abogada Especialista en Gerencia del Talento Humano. Institución Universitaria de Envigado. cflorezg@correo.iue.edu.co

María Camila Manrique Duque. Abogada. Institución Universitaria de Envigado. mcmmanrique@correo.iue.edu.co

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENAVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 2 de 27

Palabras clave: cultura organizacional, derechos laborales, entidades sin ánimo de lucro responsabilidad social empresarial.

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the importance of Corporate Social Responsibility (CSR) and its impact on the protection and promotion of labor rights in non-profit entities (ESAL). To carry out this analysis, the qualitative-descriptive method is used through the technique of collecting documentary information, which allows collecting, organizing and analyzing the historical and regulatory evolution of the (ESAL), labor obligations that must be met and relevance of Incorporate CSR practices into what you do. The results show that ESALs that incorporate CSR into their practices increase their credibility, build loyalty among their stakeholders, increase the recruitment and retention of human talent, improving the promotion and protection of labor rights standards.

Key words: corporate social responsibility, labor rights, non-profit entities, organizational culture.

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se describe como la participación eficiente y deliberada de las organizaciones en el avance económico, colectivo y ambiental de una región, así como el fortalecimiento constante de su posición competitiva y su valor diferencial (Olano, 2014).

Asimismo, la RSE según (Fernández, Gallego y Ortiz, 1993; citado en Betancur, 2010) se refiere a la disposición que muestra una organización o compañía para responder ante las consecuencias y alcances de sus operaciones con respecto a los agrupaciones con las que interactúa (grupos de interés o stakeholders).

Ahora bien, dentro de estas prácticas de RSE también se encuentra inmersa la participación activa y voluntaria de las entidades sin ánimo de lucro (ESAL) que

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 3 de 27

laboran básicamente para el crecimiento, mejora e impulso de la comunidad, con énfasis en algunos gremios o personas con requerimientos particulares o comúnmente vulnerables (Daza y Guerrero, 2016).

Es así, como las ESAL se enfrentan a la creciente presión de la sociedad y stakeholders para adoptar habilidades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que incluyan el respeto y la promoción de los derechos laborales de sus empleados; aun cuando tengan que operar en entornos complejos donde deben equilibrar sus objetivos sociales con sus limitados recursos financieros.

Frente a este panorama, nace el interrogante: ¿Cuál es la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial y su incidencia en la protección y promoción de los derechos laborales en entidades sin ánimo de lucro? Para dar respuesta a este interrogante, se hace necesario analizar la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial y su incidencia en la protección y promoción de los derechos laborales en entidades sin ánimo de lucro.

Ahora bien, para realizar el análisis se emplea el método cualitativo-descriptivo mediante la técnica de recolección de información documental, utilizando como fuente de recolección de información secundaria artículos científicos, tesis y bases de datos que permiten recolectar, organizar y analizar primeramente; la evolución histórica y normatividad de las entidades sin ánimo de lucro y sus obligaciones laborales, la incorporación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las (ESAL) y finalmente, las recomendaciones específicas para el fortalecimiento de la Responsabilidad Social Empresarial enfocadas en la protección y promoción de los derechos laborales en Entidades sin ánimo de lucro.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 4 de 27

1. Evolución histórica y normatividad de las entidades sin ánimo de lucro (ESAL) del régimen común: asociaciones, corporaciones y fundaciones.

1.1. Nacimiento de las corporaciones sin ánimo de lucro

Noya y Nativel (2003), mencionados en Velásquez y Gómez (2015), explican el origen de las entidades sin ánimo de lucro (ESAL) a nivel global. Según estos autores, el sector no lucrativo ha existido durante muchos años en varias naciones miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y surgió en el escenario mundial en décadas anteriores, en gran medida como una respuesta a las dificultades experimentadas por los sistemas de asistencia social y la percepción de la necesidad de reformularlos, especialmente en el contexto europeo. Además, se consideró como una nueva estrategia para abordar la exclusión económica y social.

En las últimas décadas, han emergido vigorosamente diversas organizaciones que, bajo diferentes nombres como entidades sin ánimo de lucro, tercer sector u organizaciones no gubernamentales, han tenido una función crucial en la exploración de soluciones que beneficien la tranquilidad y la calidad de vida de una gran parte de la sociedad (Grosso, 2013).

Tomando en consideración el enfoque de las corporaciones sin ánimo de lucro según Cano (2010), se indica que estas corporaciones o asociaciones representan entidades legales surgidas de un acuerdo voluntario entre individuos, quienes se comprometen a contribuir con recursos financieros, bienes o servicios con el propósito de alcanzar un objetivo de beneficio social, ya sea intelectual, moral o físico, dirigido tanto a los miembros agrupados como a un sector específico de la sociedad. La estructura estatutaria y las decisiones fundamentales de la organización se basan en la voluntad de sus miembros, lo que le confiere autonomía en su establecimiento y funcionamiento.

Por otro lado, uno de los principales desafíos que enfrenta el sector, como señala Grosso (2013), es la mejora de su gestión administrativa, dada su creciente relevancia en las economías de las naciones latinas. La pertinencia de este desafío radica en la

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 5 de 27

cantidad de recursos que estas organizaciones manejan y en el empleo que generan. Esto resalta la necesidad de implementar acciones que aseguren su sostenibilidad, con el objetivo de reducir su dependencia de donaciones y aportes, los cuales constituyen una parte significativa de su financiamiento.

1.2. Normatividad internacional de las (ESAL)

De acuerdo con Cachay (2021), en Perú, las entidades legales sin ánimo de lucro están sujetas al régimen laboral privado establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR. Bajo este régimen, estas entidades están obligadas a cumplir con el pago de las deudas laborales sin excepciones ni exoneraciones, siendo tratadas de manera similar a otras entidades legales con fines de lucro y con mayor capacidad económica.

Se puede entonces inferir, que las ESAL presentan una Afectación al Principio-Derecho de Igualdad de las Personas Jurídicas sin fines de lucro, encantándose en mayor desventaja que los empleadores dedicados al rubro empresarial y de esta forma fomenta la formalización laboral de sus trabajadores.

En el mismo sentido, Montero (2010) sugiere que en el marco legal español debería considerarse una mayor convergencia entre la regulación de las cooperativas sin ánimo de lucro y las entidades sin fines lucrativos establecidas en la ley 49/2002. Esta aproximación requeriría ajustes en la regulación sustantiva de las cooperativas y la aplicación del régimen fiscal destinado a estas últimas. Dado que no existe una regulación uniforme y exhaustiva de las cooperativas sin ánimo de lucro en las leyes sustantivas, resulta difícil proporcionar una definición precisa de este tipo de cooperativas.

Refiriéndose ahora a la Ley General de Corporaciones de Puerto Rico según López (2013), se indica que esta ley opera como un marco normativo destinado a facilitar, coordinar y fomentar el crecimiento del sector empresarial, así como a agilizar la tendencia de patrimonio en la economía. Tanto la Asamblea Legislativa como el

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 6 de 27

Poder Ejecutivo han aprobado una serie de medidas legislativas con el propósito de promover el progreso y crecimiento de las entidades sin ánimo de lucro. Entre estas medidas, destaca la aprobación de enmiendas a la Ley General de Corporaciones de 1995, conocida como Ley Núm. 452 de 23 de septiembre de 2004, que incluye a las organizaciones sin fines de lucro en el escenario regulatorio establecido por la ley.

1.2.1. Normatividad nacional de las (ESAL)

Una entidad sin ánimo de lucro puede establecerse mediante un documento privado, el cual puede ser un acta de constitución, o mediante una escritura pública estipulada con lo determinado en el artículo 40 del Decreto 2150 de 1995. Una vez que el documento privado ha sido firmado por sus fundadores, o una vez que la escritura pública ha sido firmada y protocolizada, es necesario registrar el acta de constitución o la escritura, respectivamente, ante la Cámara de Comercio de la ciudad o departamento correspondiente. Esto se realiza para otorgarle a la entidad su personalidad jurídica. (Cano, 2010).

Además, las ESAL adquieren su reconocimiento legal como personas jurídicas, conforme al código civil colombiano, específicamente en el artículo 633, el cual determina a una "persona jurídica" como una entidad ficticia con la capacidad de ejercer derechos y asumir obligaciones legales, así como de ser representada tanto judicial como extrajudicialmente. Estas entidades se establecen principalmente bajo las formas de asociación, corporación o fundación, y están respaldadas por la constitución política de Colombia, ya que colaboran con el Estado en áreas como la educación, salud, cultura, entre otras, para satisfacer las necesidades de diversos sectores. (Jiménez y Cardona, 2017).

Morales (2023) destaca la realidad actual que enfrentan las (ESAL) en el país, señalando la urgente necesidad en Colombia de una nueva legislación específica y fácil de entender. Esta legislación debería respetar la autonomía de las ESAL, al mismo tiempo que les proporciona una guía clara sobre sus derechos y obligaciones, así como sobre los procedimientos para el registro y la vigilancia a cargo de las autoridades calificadas en aspectos como la inspección y el control.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 7 de 27

2. Entidades sin ánimo de lucro (ESAL) y las obligaciones laborales

Según Villacís & Reis, 2015, la idea de trabajo digno emergió a partir de mediados de la década de 1940 en la Declaración de Filadelfia, donde los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresaron su apoyo a la promoción de programas que impulsaran el pleno empleo y leyes que aseguraran a los trabajadores una calidad de vida adecuada. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) también respaldó estos ideales y los destacó en la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948.

De igual forma (Villacís & Reis, 2015) mencionan que las estrategias dirigidas a promover el trabajo digno se enfocan en cuatro componentes fundamentales: i) la defensa de los derechos básicos en el trabajo; ii) la creación de empleo; iii) la implementación de sistemas de protección social; y iv) la facilitación del diálogo social. En lo que respecta a la promoción de los derechos básicos en el ámbito laboral, se abogan por políticas que buscan eliminar la discriminación laboral, el trabajo forzoso y la explotación infantil, regulación del número adecuado de horas de trabajo para asegurar un equilibrio entre la vida laboral y la familiar, junto con la garantía de periodos de descanso anuales, permisos de maternidad y paternidad, así como otras leyes que establecen condiciones laborales adecuadas para la protección integral de los trabajadores.

Ahora bien, teniendo en cuenta las anteriores estrategias dirigidas a la protección y promoción de derechos básicos en el ámbito laboral se infiere que las Entidades sin ánimo de lucro (ESAL) deben cumplir con el desarrollo de cada uno de estos componentes. Sin embargo, Gerencie (2024) expresa que persiste en la percepción general la idea errónea de que las entidades sin ánimo de lucro no tienen la responsabilidad de proteger los derechos laborales de sus colaboradores, lo que lleva a definir que esta percepción es incorrecta, porque, aunque estas entidades reciben un tratamiento fiscal especial similar al de los contribuyentes del régimen especial, este procedimiento no se aplica a sus responsabilidades laborales.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 8 de 27

Frente a este tema (Noguera, 2016), menciona que en los entornos laborales y especialmente dentro de las Entidades sin ánimo de lucro, se enfrentan numerosas situaciones que afectan la calidad de vida y las condiciones laborales adecuadas para las personas que hacen parte del gremio. Estas circunstancias desfavorables y complejas tienen su origen en diversos factores, como por ejemplo intereses específicos de la organización (enfocados en lo económico como salarios que no están acordes a ley o retraso en el pago de los mismos), el estilo de gestión empleado (exceso de horas de trabajo, despidos injustificados), el ambiente laboral (hostil o de acoso) los valores y principios organizacionales (incumplimiento de contratos laborales), así como el incumplimiento de las políticas internas de la empresa (falta de seguridad y salud laboral), entre otros aspectos.

Estos factores, además, se ven agravados por las difíciles y complejas relaciones y dinámicas comerciales que prevalecen en los mercados cada vez más competitivos y agresivos a nivel global. Esto lleva a las entidades a percibir a su personal como simples herramientas para alcanzar sus objetivos, sin considerar su verdadera importancia (Noguera, 2016).

En este orden de ideas, se hace necesario para las entidades sin ánimo de lucro seguir fortaleciendo las estrategias dirigidas a promover el trabajo digno enfocándose en los cuatro componentes fundamentales mencionados anteriormente. Del mismo modo, las ESAL deben contemplar constantemente sus características y razón de ser que en este caso corresponde a llevar a cabo actividades sin ánimo de lucro, en las cuales los trabajadores o usuarios, dependiendo del caso, son a la vez contribuyentes y gestores.

En su ejercicio, según la Cámara de comercio de Valledupar haciendo referencia a la ley 454 de 1998, específicamente al Artículo 6° estas entidades deben cumplir con las siguientes características:

- Garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros sin consideración a sus aportes.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 9 de 27

Artículo 35. Objetivos y finalidades. La Superintendencia de la Economía Solidaria, en su carácter de autoridad técnica de supervisión desarrollará su gestión con los siguientes objetivos y finalidades generales:

1. Ejercer el control, inspección y vigilancia sobre las entidades que cobija su acción para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias y de las normas contenidas en sus propios estatutos.
2. Vigilar la correcta aplicación de los recursos de estas entidades, así como la debida utilización de las ventajas normativas a ellas otorgadas.

Por otro lado, de acuerdo con lo indicado por la Secretaría General del Senado en 2024, las entidades sin ánimo de lucro deben velar por la promoción y protección de los derechos laborales, ya que cuentan con la capacidad de contratar empleados de forma individual, incluso entidades como las cooperativas de trabajo asociado, y estos trabajadores estarán sujetos a las regulaciones laborales comunes. Dentro de estas normativas, las ESAL deben cumplir con lo señalado en el artículo 338 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece: “Los {empleadores} que ejecutan actividades sin ánimo de lucro quedan sujetos a las normas del presente Código; pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos {empleadores} y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones”.

Asimismo, debe contemplar el artículo 339 que señala: «Las sociedades cooperativas deben a sus trabajadores las mismas prestaciones que las empresas; y se tendrá como capital para graduarlas el valor de su patrimonio, según certificación de la Superintendencia del ramo.» (Secretaría General del Senado en 2024). De esta manera, cualquier organización sin fines de lucro, ya sea una cooperativa, fundación, asociación, u otra entidad similar, que emplee trabajadores, está obligada a efectuar por completo las responsabilidades estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, sin excepciones. (Gerencie, 2024).

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 10 de 27

En este orden de ideas, las ESAL deben estar alineadas con el ordenamiento jurídico colombiano, donde se destacan los siguientes principios generales correspondiente a la normatividad laboral en el país:

Tabla 1

Principios de normatividad laboral en Colombia

PRINCIPIO	FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL	FUNDAMENTO LEGAL
Libertad de trabajo	C.P. 17, 26 y 84	C.S.T. Artículo 8° y 11
Obligatoriedad del trabajo	C.P. 25	C.S.T Artículo 7°
Protección del estado	C.P. 25, 53, 54, 86, 215, 334, 336	C.ST. Artículo 9°
Igualdad en materia laboral	Artículo 13, 25, 43 y 54	C.S.T. Artículo 10°, 143, Ley 361 de 1997, Ley de 2004, Ley 982 de 2005
Primacía de la realidad	C.P. Artículo 53	C.S.T. Artículo 23, 127
Estabilidad	C.P. Artículo 43 y 53	C.S.T. 239, Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004, Ley 982 de 2005
Favorabilidad (Inescindibilidad)	C.P. Artículo 53	C.S.T. Artículo 21
Protección al trabajo	C.P. Preámbulo, Artículo 1°, 25, 26 y 53	C.S.T. Artículo 56,239, Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004, Ley 982 de 2005
Irrenunciabilidad de beneficios mínimos (normas de orden público)	C.P. Artículo 53	C.S.T. Artículos 13,14 y 142, 340
Reconocimiento de derechos y garantías	C.P. Artículo 53	C.S.T. Artículo 13

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 11 de 27

mínimas (mínimo vital y móvil)		
--------------------------------	--	--

Nota. Recuperado de Noguera, 2016

También es importante mencionar que, si bien el Código Sustantivo del Trabajo no establece explícitamente que las ESAL deben implementar un reglamento interno de trabajo, tampoco las excluye de esta obligación. Sin embargo, este código sí impone dicha responsabilidad a todos los empleadores, ya que este documento es crucial en la gestión del personal en el contexto laboral. De acuerdo con los artículos 104, 105 y 108 del código mencionado, todo empleador que tenga más de cinco trabajadores en organizaciones mercantiles, más de 10 en productivas o mixtas, y más de 20 en empresas ganaderas, agrícolas o forestales, está obligado a adoptar un reglamento interno de trabajo. (Ámbito jurídico, 2011).

3. Incorporación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las (ESAL)

3.1. Acercamiento al concepto de responsabilidad social empresarial

La definición de responsabilidad social empresarial, según Vélez y Cano (2016), se centra en las acciones fundamentales de las organizaciones y su incidencia en el impacto global de las comunidades donde operan. La responsabilidad social empresarial no se considera como una elección extra o un acto de caridad, ya que una empresa socialmente responsable es aquella que realiza operaciones rentables, considerando todas las secuelas económicas, sociales y ambientales, que forja en la comunidad.

Según Acuña (2023), la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ya no se percibe únicamente como un conjunto de regulaciones que deben cumplirse, sino más bien como una táctica empresarial. Es considerada como un medio para transmitir sensaciones de bienestar y para destacarse frente a otras empresas. Se ve como un

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 12 de 27

factor de transformación, que no solo busca su propio éxito, sino que también contribuye al bienestar general.

3.2. Dimensiones de la responsabilidad social empresarial

Hoy en día, se observa que muchas empresas han adoptado la Responsabilidad Social Empresarial como un enfoque renovado para llevar a cabo sus operaciones. Esta RSE se centra en tres áreas principales: la dimensión económica, social y ambiental.

Según la perspectiva de Olmedo (2018, citado en Ramos, 2021), la dimensión económica interna se centra en garantizar una distribución justa del valor añadido entre los empleados y los accionistas. Por otro lado, la dimensión económica externa implica proporcionar bienes y servicios rentables a la comunidad, además de participar en las actividades económicas regionales y nacionales.

Según lo indicado por Pérez Bustamante et al. (2011), citado por Ramos (2021), la dimensión social de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) engloba una serie de aspectos vinculados con la llamada cuestión social, que se ocupa de manejar la interacción con los individuos. Esta dimensión aborda temas como los derechos humanos, la salud, la seguridad laboral, la defensa del consumidor y los derechos laborales.

En cuanto a la dimensión ambiental, implica la responsabilidad hacia los recursos naturales y contribuir a la preservación ecológica. En la actualidad, las organizaciones, sin tener en cuenta su tamaño o sector, tienen un gran impacto en el medio ambiente, como señala Ortiz (2010). Oktaviani.J (2018) indica que estos impactos pueden ser favorables, como la restauración de bosques o humedales, o negativos, como la generación de residuos. Dentro del marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se considera que las empresas tienen la responsabilidad de reducir mínimamente los impactos nocivos en el medio ambiente y promover los aspectos positivos.

3.3. La responsabilidad social empresarial y la figura de Entidades sin ánimo de lucro

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 13 de 27

En el entorno de la responsabilidad social empresarial, según Sangregorio (2016), cobra importancia la presencia de las corporaciones del tercer sector de acción social (TSAS), tales como fundaciones, asociaciones y entidades individuales. Estas organizaciones pueden ser consideradas tanto de carácter altruista, orientadas al interés general, como mutualista, centradas principalmente en sus miembros. En este sentido, estas entidades pueden ser analizadas desde la perspectiva empresarial, es decir, como organizaciones que deben comportarse como empresas socialmente responsables o verse influenciadas por procesos de transformación en este sentido.

De las principales responsabilidades éticas de una empresa apuntadas por Da Silva, 2010, las siguientes se adaptan a las entidades sin ánimo de lucro:

- Contribuir al bienestar de la sociedad ofreciendo productos y servicios útiles bajo condiciones equitativas.
- Generar riqueza de manera eficiente y responsable.
- Garantizar el respeto a los derechos humanos mediante condiciones laborales dignas que promuevan el desarrollo profesional y personal de los empleados, la salud y la seguridad.
- Velar por la continuidad de la organización y, en la medida de lo posible, buscar un crecimiento sostenible.
- Preservar el medio ambiente reduciendo al mínimo la contaminación, limitando la generación de residuos y utilizando de manera racional los recursos naturales y energéticos.
- Cumplir rigurosamente con todas las leyes, regulaciones, normativas y compromisos éticos, respetando los acuerdos y contratos legítimos establecidos.

Adicionalmente, Sangregorio (2016) señala que las empresas que se destacan por su responsabilidad social, no establecen de manera unilateral sus responsabilidades hacia

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 14 de 27

la sociedad ni determinan por sí mismas qué intereses son prioritarios. En cambio, los ejercicios de responsabilidad social empresarial se basan en fundamentos internacionalmente aceptados, tales como el derecho a la vida, la libertad y seguridad, la dignidad humana, la igualdad ante la ley. Se argumenta que estos principios afectan directamente a las organizaciones sin ánimo de lucro.

Continuando con Sangregorio (2016), se plantea que estas entidades deben cumplir, primeramente, con los requerimientos legítimamente instituidos, que representan un carácter de responsabilidad primordial e indispensable. Sin este cumplimiento legal, no se puede ni se debe considerar la existencia de otros compromisos generales. Seguidamente, deben adherirse a los patrones de comportamiento adecuados considerablemente reconocidos y aprobados de forma democrática como particularidades distintivas de las organizaciones socialmente responsables. Estos estándares se aplican en las interacciones con empleados, voluntarios, favorecidos de la acción social (clientes/usuarios), distribuidores, dirigentes públicos, otras asociaciones y fundaciones, medio ambiente, sociedad en general, entre otros.

4. Recomendaciones específicas para el fortalecimiento de la Responsabilidad Social Empresarial enfocadas en la protección y promoción de los derechos laborales y el relacionamiento con los grupos de interés de las Entidades sin ánimo de lucro

4.1 Considerar las dimensiones de la responsabilidad social empresarial que inciden en el fortalecimiento y competitividad de las ESAL con sus grupos de interés

Castro (2017) sostiene que las iniciativas de responsabilidad social empresarial no solo mejoran la percepción que los consumidores tienen de la empresa, sino que también pueden convertirse en una ventaja competitiva. Para mantenerse en un entorno altamente competitivo, las empresas necesitan comprender las actuales expectativas sociales de sus clientes y adaptarse a ellas, de modo que la RSE se convierta en un intermediario para alcanzar los objetivos empresariales. En este sentido, se identifican seis dimensiones a considerar:

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 15 de 27

a) Valores y coherencia: Esta dimensión se relaciona con el comportamiento ético de la organización. Incluye aspectos como la implementación de un reglamento de ética, prácticas de gerencia corporativa, transparencia en los informes contables, mantenimiento de relaciones abiertas con la competencia y la publicación de reportes de sustentabilidad.

b) Público interno: Esta área se enfoca en el desarrollo del capital humano de la organización, buscando potenciar el crecimiento profesional y personal de sus miembros. Esto se logra mediante la promoción de una cultura organizacional que fomente el sentido de pertenencia, lealtad y compromiso hacia la empresa. Dentro de esta dimensión se incluyen aspectos como la seguridad e higiene laboral, políticas de salud, políticas de contratación, relaciones con los sindicatos, capacitación y privilegios para los empleados, conciliación entre la vida personal y laboral, políticas de prevención, disposición y sanción del acoso laboral, así como políticas de diversidad.

c) Relación con proveedores: Esta dimensión se enfoca en la gestión de las relaciones con los proveedores de la empresa. Incluye el desarrollo de proveedores, la promoción del encadenamiento productivo, la atención a aspectos laborales relacionados con los proveedores y la gestión de la subcontratación de servicios.

d) Relación con los consumidores: En esta área se busca garantizar la satisfacción de los consumidores. Esto implica la implementación de políticas para certificar la buena categoría de los productos o servicios brindados, una adecuada política publicitaria que sea transparente y ética, así como la atención y manejo adecuado de cualquier potencial daño que los productos o servicios puedan causar a los consumidores.

e) Relación con la comunidad: Se refiere a las acciones y políticas que la empresa lleva a cabo para interactuar y beneficiar a la comunidad en la que opera. Esto puede incluir diálogos con diferentes grupos de interés, programas de inversión social que beneficien a la comunidad local y la promoción del voluntariado corporativo entre los empleados.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 16 de 27

f) Medioambiente: En esta dimensión se aborda el compromiso de la empresa con el atención y preservación del medio ambiente. Esto implica desarrollar una competencia proactiva frente a los requerimientos medioambientales, la implementación de ejercicios ambientales sostenibles en los procesos productivos y la adopción de un sistema de gestión ambiental que certifique el cumplimiento de las normativas ambientales y la disminución del impacto ambiental de las funciones de la empresa.

4.2 Sopesar los derechos humanos como factor clave en el fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial de las ESAL

Según el Manual para Parlamentarios N°26 de la Unión Interparlamentaria (2016), los derechos humanos son aquellos derechos que corresponden a cada individuo en base a su propia dignidad inherente como ser humano. Estos derechos son universales y están presentes en todas las personas, y establecen las relaciones entre individuos y las estructuras de poder, en especial el Estado. Los derechos humanos sirven para limitar el poder del Estado y, al mismo tiempo, requieren que este adopte acciones afirmativas para asegurar condiciones que permitan a todas las personas ejercer plenamente sus derechos humanos.

Los derechos humanos abarcan una amplia gama de aspectos vitales. Su práctica capacita tanto a hombres como a mujeres para dar forma y controlar su propia existencia en un entorno de libertad, igualdad y respeto por la dignidad humana. Estos derechos no se limitan únicamente a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sino que también incluyen los derechos colectivos de los pueblos (Unión Interparlamentaria, 2016).

Por su parte, (Sangregorio, 2016) indica que el respeto a los derechos humanos es un requisito obligatorio para las organizaciones que se considera exigible en términos legales. Por ende, se posiciona como una prioridad antes de cualquier consideración en torno a la responsabilidad social empresarial, aunque esté intrínsecamente vinculada a esta en los enfoques teóricos y prácticos. Por lo tanto, muchas empresas, en sus informes de sostenibilidad, destacan el respeto a los derechos humanos como

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 17 de 27

un principio rector de su actuación. La idea de que tanto los Estados como las organizaciones tienen el compromiso de velar por el respeto de los derechos humanos es explícitamente respaldada por las Naciones Unidas.

En este orden de ideas, las ESAL deben sopesar los derechos humanos como factor clave en el fortalecimiento de su responsabilidad social empresarial, haciendo especial énfasis en los siguientes derechos:

- Civiles y políticos: derecho a la vida, a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzosos, a libertad de pensamiento, conciencia y religión, libertad de opinión y expresión, libertad de reunión y asociación.
- Económicos, sociales y culturales: derecho a trabajar, derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el derecho a seguridad social, protección de la familia, derecho a la salud, educación.
- Colectivos: derecho de los pueblos a la paz, uso de riqueza y recursos naturales, medio ambiente saludable (Unión Interparlamentaria, 2016).

Por otro lado, los derechos humanos laborales, como señala Patlán (2016), reconocen a la persona como el único titular universal, garantizando el respeto por su dignidad humana y la satisfacción de sus necesidades básicas en el entorno laboral. Estos derechos, según Ermida (2010), hacen parte integral de los derechos fundamentales y están contemplados en la superestructura de la Constitución y las normativas internacionales.

Teniendo en cuenta el Manual para Parlamentarios N°26 de la Unión Interparlamentaria (2016), todas las personas tienen derecho a condiciones laborales justas y satisfactorias. Estas condiciones incluyen:

- Una remuneración que asegure a todos los trabajadores, como mínimo, un salario justo y una compensación igual por un trabajo de igual valor, sin discriminación, especialmente contra las mujeres.
- Condiciones de vida dignas para los trabajadores y sus familias.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 18 de 27

- Condiciones de trabajo seguras y sanitarias.
- Igualdad de oportunidades de promoción basadas en la antigüedad y el mérito.
- Un horario laboral razonable, que incluya períodos de descanso, tiempo libre, vacaciones remuneradas periódicas y días festivos remunerados.

Así pues, según lo señalado por Patlán (2016), los derechos se pueden clasificar en específicos e inespecíficos; esta clasificación amplía el ámbito de los derechos laborales, ya que el trabajador no solo posee derechos atribuidos al trabajo, sino también aquellos inherentes a su condición de persona y ciudadano. Esto da lugar al surgimiento de nuevos principios, como la igualdad de género, la no discriminación en el trabajo, protección y salvaguarda contra el acoso psicológico, el acoso sexual y diversas formas de discriminación, entre otros. Por consiguiente, la responsabilidad de proteger los derechos humanos civiles y políticos, económicos, sociales, culturales, colectivos y los derechos laborales, no es opcional para las empresas, y su incumplimiento conlleva consecuencias jurídicas, como indica Sangregorio (2016).

4.3 Foco de atención en la protección y promoción de los derechos laborales de los colaboradores.

Como se mencionó en el capítulo II, las Entidades sin ánimo de lucro, enfrentan numerosas situaciones que afectan la calidad de vida y las condiciones laborales adecuadas para las personas que hacen parte del gremio, como por ejemplo salarios que no están acordes a ley o retraso en el pago de los mismos, exceso de horas de trabajo, despidos injustificados, ambiente laboral hostil o de acoso, incumplimiento de contratos laborales, falta de seguridad y salud laboral, entre otros aspectos.

Por lo tanto, se hace necesario para las ESAL poner el foco de atención en esta protección y promoción de los derechos laborales de los colaboradores conociendo y poniendo en práctica los principios y derechos fundamentales de los trabajadores que se consagran en la Constitución colombiana y que (Gómez, 2014) menciona a continuación:

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 19 de 27

El título I de la Constitución Política lleva por nombre "derechos fundamentales". En artículo 1º, se establece que el país es un Estado social de derecho basado en el respeto por la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de sus miembros. El segundo artículo menciona que uno de los fines esenciales del Estado es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

El capítulo I del título II, titulado "De los derechos fundamentales", según lo menciona Gómez (2014), aborda una serie de aspectos importantes. En el artículo 12 se establece la prohibición de tratos inhumanos o degradantes, mientras que el artículo 17 prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos "en todas sus formas". El artículo 13 garantiza la igualdad ante la ley.

Por su parte, el artículo 20 asegura a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones. En cuanto al trabajo, el artículo 25 establece que es un derecho y una obligación social, asegurando a toda persona el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Además, el artículo 37 reconoce el derecho de reunión, el 38 el de libre asociación y el 39 el derecho tanto de trabajadores como de empleadores de formar organizaciones sindicales.

En el capítulo II del mismo título I, titulado "De los derechos económicos, sociales y culturales", se abordan diversos aspectos relevantes. Por ejemplo, el artículo 43 establece la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la prohibición de la discriminación de la mujer. En cuanto a los principios mínimos fundamentales, el artículo 53 enumera, entre otros, la igualdad de oportunidades para los trabajadores. El artículo 55 se refiere a la garantía del derecho de negociación colectiva y al deber estatal de promover la concertación y otros medios para resolver pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo. Finalmente, el artículo 56 aborda el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales (Gómez, 2014).

En cuanto al ámbito de la contratación laboral, según lo señalado por Serrano (2022), las ESAL están obligadas a cumplir con las disposiciones laborales establecidas en el código sustantivo del trabajo, así como a acatar la jurisprudencia emanada tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 20 de 27

4.4 Valorar la formación como un instrumento para el fortalecimiento de la RSE en las entidades sin ánimo de lucro

Betancourt (2014), expresa que la capacitación se percibe como un mecanismo que facilita cambios sociales al fortalecer las interacciones entre empresarios y colaboradores dentro de las organizaciones. Este enfoque podría facilitar que un creciente número de empresas estén preparadas para ofrecer ambientes laborales que aseguren la seguridad y el bienestar de los empleados. Tal y lo consagra el artículo 56 del código sustantivo del trabajo: Obligaciones de las partes en general. “De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}”.

Por tal motivo, se propone la implementación de un plan de capacitación anual que incorpore aspectos esenciales de educación laboral y formación profesional. En este plan se desarrollarían gran variedad de temas, desde los fundamentos del derecho laboral y la seguridad social hasta las diferentes modalidades contractuales, los aspectos relacionados con los salarios, la regulación de las jornadas laborales, el reconocimiento de prestaciones sociales y el acatamiento de las responsabilidades en materia de seguridad social. Además, se incluiría la formación en la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Betancourt, 2014).

CONCLUSIONES

En la actualidad, las entidades sin ánimo de lucro (ESAL) que operan bajo el régimen común, como asociaciones, corporaciones y fundaciones, están desempeñando un papel crucial en la exploración de recursos que puedan mejorar el bienestar y la calidad de vida de una gran parte de la población. Su relevancia se evidencia por la cantidad de recursos que administran y el empleo que generan. Esto destaca la necesidad de implementar acciones que garanticen su sostenibilidad, reduciendo su dependencia de donaciones y aportes externos, en los cuales confían en gran medida para subsistir.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 21 de 27

En términos de normativas tanto a nivel internacional como nacional que regulan a las entidades sin ánimo de lucro (ESAL), se observa que estas se constituyen como personas jurídicas a través de la voluntad de asociarse para alcanzar objetivos sociales. Sin embargo, es evidente la necesidad de una legislación nueva y específica que sea fácil de comprender para las ESAL. Esta legislación debería respetar su autonomía estatutaria, pero al mismo tiempo proporcionar una guía clara sobre sus derechos, obligaciones y otros aspectos importantes, como el proceso de registro, así como las autoridades encargadas de la inspección, vigilancia y control.

A pesar de la percepción generalizada de que las entidades sin ánimo de lucro no están obligadas a proteger los derechos laborales de sus trabajadores, estas organizaciones deben cumplir con las leyes y normativas pertinentes. Por ejemplo, la Ley 454 de 1998 establece en su Artículo 6° las características de las organizaciones de Economía Solidaria, que incluyen el ejercicio de control, inspección y vigilancia sobre las entidades bajo su alcance para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, así como de las normas estatutarias. Esto implica supervisar el manejo adecuado de los recursos de estas entidades y asegurar el uso apropiado de las ventajas normativas que les sean otorgadas.

Dentro del ámbito de la responsabilidad social empresarial, resulta relevante considerar el papel de las entidades sin ánimo de lucro (ESAL) pertenecientes al régimen común, tales como asociaciones, corporaciones y fundaciones. Estas organizaciones pueden ser analizadas desde una perspectiva empresarial, lo que implica que deben operar como empresas socialmente responsables o verse involucradas en procesos de transformación que las conduzcan en esa dirección.

Para el fortalecimiento de la Responsabilidad Social Empresarial enfocada en la protección y promoción de los derechos laborales en entidades sin ánimo de lucro, se hace necesario considerar las dimensiones de la RSE que inciden en el fortalecimiento y competitividad de estas entidades con sus grupos de interés, como, por ejemplo: sus valores y coherencia, relaciones con su público interno, relación con proveedores, consumidores, comunidad y medio ambiente. Asimismo, sopesar los derechos

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 22 de 27

humanos civiles y políticos, económicos, sociales, culturales y colectivos como factor clave en dicho fortalecimiento. Poner el foco de atención en la protección y promoción de los derechos laborales de los colaboradores, especialmente al derecho de condiciones laborales justas y satisfactorias como buena remuneración, condiciones de trabajo seguras y sanitarias, igualdad de oportunidades, ente otros. Finalmente valorar la formación como un instrumento de transformación social que solidifique las relaciones entre de los trabajadores y empleadores al interior de estas entidades.

Por todo esto, se puede analizar que las entidades sin ánimo de lucro que incorporan la responsabilidad social empresarial dentro de sus prácticas, adquieren grandes ventajas como por ejemplo mejoramiento de la reputación y marca, incremento de la credibilidad, fidelización de grupos de interés, sostenibilidad interna, incentivación de financiamiento, aumento de captación y retención de talento humano, mejoramiento de clima laboral y promoción y protección de estándares de derechos laborales.

Finalmente, teniendo en cuenta que las ESAL se enfrentan constantemente a la presión de la sociedad y los stakeholders para adoptar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que incluyan el respeto y la promoción de los derechos laborales de sus empleados, se concluye que estas entidades deben estar siempre alineadas con el ordenamiento jurídico colombiano, cumpliendo cada uno de los principios, normas y leyes enfocados en temas de protección laboral. Asimismo, para que sean entidades con una alta responsabilidad social empresarial deben estar en consonancia con los derechos humanos, derechos laborales y código sustantivo del trabajo. De esta forma serán modelos de cambio que no solo buscan su propio éxito, sino que también contribuyen al bienestar colectivo.

REFERENCIAS

Acuña, J. (2023). *Normas de responsabilidad social empresarial en Colombia*. <https://www.reddearboles.org/noticias/nwarticle/441/1/Normas-de-la-responsabilidad-social-empresarial-en-Colombia-marco-legal>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 23 de 27

Ámbito jurídico, (2011). *Entidades sin ánimo de lucro que se ajusten a lo ordenado por el Código Sustantivo del Trabajo deben adoptar un reglamento interno*.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/entidades-sin-animo-de-lucro-que-se-ajusten-lo-ordenado-por-el-codigo-sustantivo>

Betancourt Durango, R. (2014.) *La formación como un instrumento de humanización de las relaciones laborales*. Institución Universitaria de Envigado.
<https://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/2235/1/647-Texto%20del%20art%20c3%20adculo-2565-2-10-20200911.pdf>

Betancur Amariles, J. (2010). *La ética de la responsabilidad social empresarial*. Institución Universitaria de Envigado.
<https://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/1972/1/515-Texto%20del%20art%20c3%20adculo-5036-1-10-20200913.pdf>

Cachay Rivera, J. (2021). *La ausencia de regulación de un régimen especial laboral para las personas jurídicas sin fines de lucro a la luz del principio de igualdad*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21985/CA_CHAY_RIVERA JOSSELYN MERCEDES%20%281%291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cámara de Comercio de Valledupar, (s.f). *Normatividad entidades sin ánimo de lucro y sector solidario*. <https://ccvalledupar.org.co/normativa-entidades-sin-animo-de-lucro-esal/>

Cano Carballo, J. (2010). *Diseño de un modelo de planeación estratégica para la Corporación Sabaneta Joven*. Institución Universitaria de Envigado.
<https://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/56/1/CD1370.pdf>

Castro, A. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial y la competitividad en las organizaciones empresariales*. Revista INNOV A ITFIP, 1 (1), 78-89.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7964665>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 24 de 27

Da Silva Serra, M. (2010). *Las entidades in fines de lucro y los principios de responsabilidad social*. Universidade Federal do Rio Grande.
<https://www.aecal.org/xvencuentroaeca/cd/37j.pdf>

Daza Parodi, L; Guerrero Quintero, C. (2016). *Responsabilidad Social en las empresas sin animo de lucro de la ciudad de Fonseca, Guajira y su connotación en la economía regional*. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.
https://repositorioinstitucional.ufps.edu.co/bitstream/handle/20.500.14167/2017/CUERPO%20DEL%20TRABAJO%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20SIN%20ANIMO%20DE%20LUCRO%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20FONSECA_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gerencie, (2024). *Entidades sin ánimo de lucro y las obligaciones laborales*.
<https://www.gerencie.com/entidades-sin-animoy-las-obligaciones-laborales.html>

Gómez Hoyos, D. (2014). *Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos*. Universidad de la Sabana.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100006

Grosso Rincón, C. (2013). *La economía social desde tres perspectivas: tercer sector, organizaciones no gubernamentales y entidades sin ánimo de lucro*. Universidad Piloto de Colombia.
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1151&context=te>

Jiménez Pérez, D; Cardona Contreras, M. (2017). *Impacto de la reforma tributaria Ley 1819 de 2016 en las entidades sin animo de lucro (ESAL)*. Institución Universitaria de Envigado.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 25 de 27

https://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/583/1/iue_rep_pre_cont_cardona_2017_reforma_tributaria.pdf

López Avendaño, V. (2013). *Análisis y aportes para la elaboración de una propuesta de Reforma de Ley No. 147, Ley General sobre Personas Jurídicas sin Fines de Lucro*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/6259/1/224577.pdf>

Montero Simó, Marta. (2010). *La fiscalidad de las cooperativas sin ánimo de lucro*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 69, 2010, pp. 161-190. <https://repositorio.uloyola.es/bitstream/handle/20.500.12412/1687/La%20fiscalidad%20de%20las%20cooperativas%20sin%20%26%20a%20nimo%20de%20lucro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales Nemez, Y. (2023). *La lupa jurídica sobre las entidades sin ánimo de lucro*. Vol.No.1. universidad Externado de Colombia. <https://dernegocios.uexternado.edu.co/negociacion/la-lupa-juridica-sobre-las-entidades-sin-animo-de-lucro-vol-no-1/>

Noguera Rosero, J. (2016). *Las vulneraciones a los derechos laborales en los procesos de selección y administración de personal en las organizaciones colombianas*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16025/NOGUERA%20ROSEROJOSEMARIA%20MARCOS2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olano Isaza, A. (2014). *Estudio de la responsabilidad social empresarial en Colombia, un compromiso de todos*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12615/Estudio%20de%20la%20responsabilidad%20social%20empresarial%20en%20Colombia.pdf;jsessionid=26573AE66D80D81CE3DFE57BC68B22E1?sequence=2>

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 26 de 27

Patlán Pérez, Juana. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Ciencia Ergo Sum, vol. 23, núm. 2, julio-octubre, 2016, pp. 121-133 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Ramos Vásquez, N. (2021). *Importancia de la responsabilidad social empresarial (RSE)*. Universidad Peruana Unión.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4534/Nerly_Tra_bajo-Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sangregorio, M. (2015). *La responsabilidad social empresarial de las entidades sin fin de lucro*. Universidad de León.
http://www.consejotrabajosocialcyl.org/revistas/1639951403_1.pdf

Secretaria General del Senado, (2024). *Ley 1562 del 2012*.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Serrano Román, C. (2022). *Acciones Jurídicas para la protección de Derechos Laborales en el marco contractual de una ESAL- Corporación Crecer y Avanzar*. Universidad Industrial De Santander.
<https://noesis.uis.edu.co/bitstreams/424c46d9-d12b-4450-92c2-1fa865d091d7/download>

Unión Interparlamentaria (2016). *Manual para Parlamentarios N°26*. Naciones Unidas Derechos humanos. Oficina del alto comisionado.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf

Velásquez Puyo, M; Gómez Cardona, A. (2015). *El sector sin fines de lucro en Colombia*. universidad EAFIT.
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/f6389c03-a500-4fc7-9532-9bfbfc222d1b1/content>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 27 de 27

Vélez Romero, X; Cano Lara, E. (2016). *Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas*. Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Manta, Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802930>

Villacís, A., & Reis, M. (2015). *Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011*. Revista de Economía del Rosario, 18(2), 157-185. Doi: [dx.doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01](https://doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01)