

## La RSE ante la Discriminación del Migrante Latino

### *(CSR against Discrimination of Latino Migrants)*

Abreu, José Luis\*

**Resumen.** Ante el sombrío panorama que enfrentan los migrantes de América Latina deben identificarse nuevas soluciones y posibilidades debe reconocerse que si las empresas asumen importantes retos derivados de los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo, estas podrían desempeñar una importante y positiva función.

**Palabras Claves.** Discriminación, migrante, RSE, derechos humanos, diversidad cultural.

**Abstract.** Given the bleak outlook facing migrants in Latin America must identify new solutions and possibilities must be recognized that if companies take on important challenges of the principles enshrined in international labor standards, these could play an important and positive role.

**Key words.** Discrimination, migrant, CSR, human rights, cultural diversity.

### **Introducción**

Debido a las condiciones de desigualdad y marginalidad en las que millones de personas quedan sin protección y con sus necesidades básicas de supervivencia insatisfechas, en América Latina existe una población importante que se marcha hacia diversos destinos en el mundo. Estos grupos de migrantes latinos en la actualidad han encontrado que no pueden buscar oportunidades ni en los países europeos ni en Los Estados Unidos, los cuales eran sus destinos tradicionales. Estos países han cerrado de forma drástica sus puertas migratorias incluyendo en el proceso el desconocimiento de los acuerdos internacionales de migración y de derechos humanos al trabajo.

El escenario descrito ha llevado a los latinos a pensar en destinos más cercanos, desde el punto de vista territorial y cultural. Irónicamente, la cercanía cultural no es un obstáculo para la violación en forma cotidiana de los derechos humanos de los migrantes en su propia región.

Las migraciones latinas intrarregionales son fenómenos que han ocurrido durante siglos y han conllevado a grandes flujos de desplazamientos de personas de la región en el resto del mundo. En este curso de ideas, los estudios realizados por Dalmasso (2011) explica que “no sólo los Estados fallan en proteger a sus propios ciudadanos vulnerando sus derechos, sino que también la mayoría de las veces esas personas que emigran con la esperanza de una vida mejor, se topan con una cruda realidad de xenofobia y discriminación, y se ven despojados también allí de derechos que, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, son inherentes a toda persona humana. Dentro de un Estado, estos principios son violados cuando las personas se ven obligadas a emprender un viaje en búsqueda de condiciones de vida que, por derecho debieran tener, pero que no se les asegura. Como si fuera poco, una vez fuera de sus Estados, sus derechos se violan nuevamente cuando son discriminados, marginados y hasta expulsados por la xenofobia de la población local, o inclusive por acciones de los propios gobiernos”.

Al salir de su país para entrar a un país ajeno, sin considerar la cuestión de legalidad o ilegalidad de la entrada, que es muy amplia y complicada, el emigrante se transforma automáticamente en inmigrante y rápidamente pierde la protección de los derechos que tenía en su país de origen, para pasar a tener un nivel mínimo de derechos que el estándar internacional le otorga. Sin importar que los emigrantes latinos se muevan intrarregionalmente, o que salgan de la región y se arriesguen a destinos como Estados Unidos o Europa, la xenofobia, la discriminación y la marginación con frecuencia les salen al paso al pasar las fronteras (Dalmasso, 2011).

Ante el sombrío panorama que enfrentan los migrantes de América Latina deben identificarse nuevas soluciones y posibilidades debe reconocerse que si las empresas asumen importantes retos derivados de los principios consagrados en las normas

internacionales del trabajo, estas podrían desempeñar una importante y positiva función. Por ejemplo, el Pacto Mundial contempla algunas de las normas más cruciales; entre otras, las que se consideran principios propios de los derechos humanos. Estos principios proceden de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las empresas deben entenderse como agentes dinámicos fundamentales de responsabilidad social que motorizan la globalización, que a la vez logran que los mercados, el comercio, la tecnología y las finanzas evolucionen en beneficio de las economías. En este sentido, interactúan con las sociedades de todas partes y por ende tienen la gran oportunidad de crear una economía global más sostenible e incluyente que favorezca al migrante latino en cuanto al respeto de sus derechos humanos y laborales.

Es necesario informar y reflexionar sobre la situación actual de los derechos humanos y laborales de los migrantes latinos, planteando las posibilidades de RSE que están disponibles como modelos para llevar a cabo soluciones prácticas en la compleja problemática previamente expresada.

De esto se desprende que es necesario influir en la cultura corporativa con el objeto de sensibilizar a las empresas para evitar la discriminación de los migrantes latinos en todos sus aspectos, muy especialmente dentro del marco del campo laboral, donde sin lugar a dudas es en especial maligna.

El presente panorama general de la discriminación que existe del migrante en América Latina plantea la necesidad de líneas de acción basadas en modelos internacionales para fomentar una cultura de no discriminación. Esta afirmación coincide con lo planteado por Bornot (2005) en cuanto a que “en los foros internacionales más recientes consagrados al desarrollo humano o al desarrollo

sostenible ha surgido un consenso en torno al papel fundamental de las empresas en la erradicación de la pobreza y el desarrollo de la cohesión social, entre otros asuntos. Asimismo, la creciente presión de las organizaciones no gubernamentales, a través de campañas para denunciar las violaciones a los derechos humanos en las compañías multinacionales, ha puesto de manifiesto la importancia del mundo empresarial en la lucha por el respeto a los derechos humanos”.

Especialmente el tema de la lucha contra la erradicación de la discriminación del migrante en el campo corporativo es repetitivo en todos los documentos de responsabilidad social empresarial emitidos por organismos internacionales y multilaterales, a los cuales se ha hecho referencia en este libro.

Desde el concepto de RSE se debe ver a la empresa, como un agente social, que debe actuar desde su campo de influencia para promover el apoyo y el respeto a los derechos humanos del migrante. Los modelos de RSE en América Latina deben aplicarse para garantizar la igualdad de oportunidades y un trato sin discriminación hacia sus empleados, sus accionistas, clientes, proveedores, pero muy especialmente a los grupos minoritarios vulnerables de los migrantes.

Se ha puesto de relieve en los debates de importancia con cada vez más frecuencia que en la emigración intrarregional y extrarregional muchas personas migrantes encuentran serias dificultades para su ingreso e incorporación sociolaboral en los países receptores, siendo sometidas a serias violaciones de derechos humanos. En este sentido, un muy relevante porcentaje de los migrantes de América Latina se compone de personas de altas calificaciones que son requeridas con mucha frecuencia por los países que poseen un mayor desarrollo, pero que no logran tener oportunidades laborales en sus países de origen. En el escenario de los países latinoamericanos, éstas son tal algunas de las dimensiones más problemáticas que subyacen en la emigración del latino.

Es necesario dar relevancia al hecho de que la migración es parte de la realidad social de los países de América Latina y no se presenta en la actualidad como un hecho nuevo. Ciertamente el tema ha despertado un creciente interés que origina importantes debates, aunque sin impactos significativos en la solución de la problemática del migrante latino. Sin embargo, para su abordaje es necesario considerar sus tendencias y complejidades. Especialmente si se quiere tener éxito en la aplicación del modelaje de RSE.

Coinciden estas reflexiones con el planteamiento de Martínez (2001) en cuanto a que “La migración intrarregional manifiesta complejos sistemas y patrones subregionales que concitan inquietudes y también trasuntan oportunidades y retos, especialmente en el ámbito de los actuales procesos de integración entre los países. Si bien este patrón obedece a factores estructurales, enraizados en las históricas condiciones económicas y sociales de los territorios de la región, las situaciones coyunturales -asociadas a los ciclos de expansión o retracción económica y a los avatares sociopolíticos- contribuyen a su expansión. Asimismo, la vecindad geográfica y la homogeneidad cultural de los países coadyuva a la reproducción de los movimientos de la población mediante redes migratorias, colectividades de migrantes y comunidades transnacionales”.

Es pertinente en estas reflexiones destacar las observaciones de Martínez (2001) sobre los movimientos de migrantes que suceden dentro de América Latina en relación a que no existen fundamentos empírico-históricos para justificar opiniones alarmistas sobre la inmigración como "amenaza" a la estabilidad y la existencia de los países. Puede verificarse en el discurso gubernamental o de algunos sectores influyentes, la existencia de prejuicios que, como tales, esconden ignorancia sobre los procesos migratorios. Estas posturas están en la base de conductas discriminatorias hacia el inmigrante, que se transmiten por diversos canales y se

expresan en una institucionalidad orientada al control migratorio en función de la potestad de soberanía que le competería ejercer a un Estado.

## **Conclusión**

Dentro de estas reflexiones cobra particular importancia la gestión de la diversidad cultural como uno de los grandes retos de los modelos de RSE existentes en América Latina. La gestión de la diversidad cultural en la empresa ha sido definida como el conjunto de acciones que permiten rentabilizar la presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en la empresa, siendo un valor añadido de la política de recursos humanos (Salcines, 2011).

La RSE deberá tomar en cuenta los factores correlacionados con los procesos migratorios en las culturas presentes en las organizaciones y buscar las formas de facilitar su gestión de recursos humanos con el fin de lograr una mejor integración y convivencia entre los diversos trabajadores de la empresa. El reto no percibe como una tarea sencilla, sin embargo, existen excelentes herramientas de categoría internacional que pueden facilitar la gestión de este activo migratorio humano.

La RSE debe consolidarse como un modelo fundamental al servicio de la gestión de la protección del migrante latino, quien con su diversidad cultural permitirá a la organización enriquecer su dimensión social y de derechos humanos. Este proceso de integración laboral del migrante pasa por la creación de importantes valores compartidos basados en la valoración y comprensión de las diferencias culturales y el fomento de la justicia e igualdad latinoamericanas.

## Referencias

Bornot Crébessac, Sophie. 2005. La Discriminación en Las Empresas. Colección “EMPRESA INCLUYENTE”. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. ISBN 970-9833-20-0.

Dalmaso, Clara. 2011. Migración en América Latina: El dilema de los Derechos Humanos. Grupo de Estudios Internacionales. Contemporáneos. ISSN 1853 – 1873. [info@geic.com.ar](mailto:info@geic.com.ar)  
[www.geic.com.ar](http://www.geic.com.ar)

Martínez Pizarro, Jorge. 2001. Reflexiones sobre la gobernabilidad de la migración internacional en América Latina, *Migraciones Internacionales*, Vol. 1, Núm. 1, julio-diciembre, 2001, pp. 88-110.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2007. Programa de Migraciones Internacionales. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2007. ISBN: 978-92-2-319118-4 (print) & 978-92-2-319119-1 (web)

Salcines Correa, Alfredo. 2011. Responsabilidad Social Corporativa e Integración de Personas en Riesgo de Exclusión Sociolaboral. Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad. CEOE CEPYME Cantabria. [www.ceocant.es](http://www.ceocant.es)

---

### \*Acerca del Autor

El Dr. José Luis Abreu Quintero es Profesor-Investigador de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León.