



www.diariouno.pe



GERMÁN
ALARCO

Profesor de la Universidad del Pacífico

Prácticas laborales alineadas a la Respons

Los poderes económicos y mediáticos acaban de lanzar una contraofensiva para alinear al Poder Ejecutivo, el Congreso y a la Ciudadanía de acuerdo con sus intereses. No solo insisten en más facilidades y en el apoyo irrestricto a los sectores extractivos: minería principalmente, que afirman nos va a sacar de la crisis; sino que pretenden restablecer el régimen laboral previo y más incentivos para la agroexportación y, en general desregular el mercado de trabajo.

Ellos insisten en que menos derechos laborales y más flexibilidad va a promover la reducción de la informalidad, cuando en realidad se trataría de igualar hacia abajo-precarizar- a todos los trabajadores. Hay muchos argumentos en contra de estos planteamientos que hemos comentado en varias oportunidades pasadas.

Ahora, el objetivo de esta nota es contrastar lo que se propone con lo establecido en la ISO 26000:2010 sobre prácticas laborales socialmente responsables. Hay muchas sorpresas, ya que hay muchos empresarios que se dicen estar adscritos a la RSE en realidad no lo están.

ISO 26000

Esta norma internacional tiene como objetivo ayudar a todas las organizaciones (empresas privadas, mixtas o públicas nacionales e internacionales) a contribuir al desarrollo sostenible. Tiene como propósito fomentar que las organiza-

ciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social. No leyes a su conveniencia.

El desarrollo sostenible es el que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Integra las metas de una calidad de vida elevada, la salud y la prosperidad con justicia social y al mantenimiento de la capacidad de la tierra para conservar la vida en toda su diversidad señala la ISO 26000.

Las metas sociales, económicas y ambientales son interdependientes y se refuerzan mutuamente. El desarrollo sostenible puede considerarse como una vía para expresar las más amplias expectativas de la sociedad en su conjunto, y no de unos pocos en particular.

Responsabilidad Social

La característica esencial de la RSE es la voluntad de las organizaciones de incorporar consideraciones sociales y ambientales en su toma de decisiones y de rendir cuentas por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente. Esto implica un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible.

También implica, según la norma, que la responsabilidad social esté

integrada en toda la organización, se lleve a la práctica en sus relaciones, y tenga en cuenta los intereses de las partes interesadas: Sociedad, medio ambiente, Estado, proveedores, clientes-consumidores, trabajadores, entre otros.

Las materias fundamentales de la RSE son la mejor gobernanza de la organización, el respeto de los derechos humanos, las mejores prácticas laborales, respeto al medio ambiente, presencia de prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, y participación y desarrollo de la comunidad.

Prácticas laborales

Las prácticas laborales de una organización comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado. Las prácticas laborales se extienden más allá de la relación de una organización con sus empleados directos o de las responsabilidades que una organización tenga en un lugar de trabajo de su propiedad o que esté bajo su control directo.

La ISO 26000 señala que la creación de puestos de trabajo, así como los salarios y otras compensaciones que se pagan por el trabajo realizado, se encuentran entre las contribuciones sociales y económicas más importantes de una organización. El trabajo enriquecedor y productivo es un elemento esencial en el desarrollo humano; los



niveles de vida mejoran gracias al pleno empleo y el empleo seguro.

No se debe olvidar que la ausencia de las condiciones anteriores constituye una causa primordial de problemas sociales. En casi todos los casos los problemas laborales y sociales no surgen de la nada. Las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz.

Principios

Para que lo entiendan bien algunos empresarios y los técnicos a su servicio, según la norma, el trabajo no es una mercancía. Esto quiere decir que los trabajadores no deberían ser tratados como un factor de producción, ni estar sujetos

a las mismas fuerzas del mercado que se aplican a las mercancías.

La vulnerabilidad inherente de los trabajadores y la necesidad de proteger sus derechos básicos se refleja en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los principios involucrados incluyen el derecho de cada persona a ganarse la vida con un trabajo escogido libremente, y el derecho a condiciones laborales justas y favorables.

Tercerización

Según la ISO 26000 una organización no debería tratar de evitar las obligaciones que la ley impone al empleador disfrutando relaciones, que,

de otra manera, serían reconocidas como relaciones laborales bajo la ley; reconocer la importancia del empleo seguro, tanto para los trabajadores individuales, como para la sociedad.

Se propone en concreto que las organizaciones utilicen la planificación activa de la fuerza de trabajo para evitar el empleo de trabajadores de manera casual o el excesivo uso de trabajadores de manera temporal, excepto cuando la naturaleza del trabajo a realizar sea realmente de corto plazo o por temporada.

Asimismo, proporcionar aviso razonable, información oportuna y, cuando se plantean cambios en sus operaciones; asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y