


**GERMÁN
ALARCO**

Profesor de la Universidad del Pacífico

Prácticas laborales alineadas a la Responsabilidad Social

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 disfrazando 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

abilidad Social Empresarial (RSE)

no discriminar, ya sea directa o indirectamente, en ninguna práctica laboral; no beneficiarse de prácticas laborales injustas, explotadoras o abusivas, de sus socios, proveedores o sub-contratistas, incluidos los trabajadores a domicilio.

Supervisor

Al respecto, una organización bajo la RSE debería realizar esfuerzos razonables para motivar a las organizaciones en su esfera de influencia para que sigan prácticas laborales responsables, reconociendo que a un alto nivel de influencia probablemente le corresponde un alto nivel de responsabilidad de ejercer esa influencia.

Dependiendo de la situación y el grado de influencia, podría incluirse: el establecimiento de obligaciones contractuales con proveedores y subcontratistas; realización de visitas e inspecciones no anunciadas; y el ejercicio de la debida diligencia en la supervisión de contratistas e intermediarios.

Condiciones de trabajo

La ISO 26000 señala que una organización debería asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales y que son coherentes con las normas laborales internacionales aplicables; proporcionar condiciones de trabajo decentes en relación con salarios, horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, salud y seguridad, protección de la maternidad y con-



ciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, proporcionar condiciones de trabajo a todos los trabajadores que permitan, en la mayor medida posible, conciliar la vida familiar y laboral y que sean comparables a las que ofrecen otros empleadores similares en la localidad afectada. Una organización debería pagar salarios que, al menos, fueran adecuados a las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Salarios

La fijación de salarios para una organización responsable debería tomar en cuenta el nivel general de salarios existente en el país, el costo de vida, los beneficios de la seguridad

social y los niveles de vida relativos de otros grupos sociales. También debería considerarse factores económicos, incluyendo las exigencias de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de conseguir y mantener un alto nivel de empleo.

Cuando determine los salarios y las condiciones laborales que reflejen dichas consideraciones, la organización debería negociar colectivamente con sus trabajadores o sus representantes, en particular los sindicatos, cuando así lo deseen, de acuerdo con los sistemas nacionales de negociación colectiva; y proporcionar un pago equitativo por un trabajo de valor equitativo.

Dialogo social

Frente a algunos empresarios que quieren desaparecer a los sindicatos y eliminar el diálogo, una organización responsable debería reconocer la importancia que tienen las instituciones de diálogo social, incluso a nivel internacional, y las estructuras de negociación colectiva aplicables; y respetar en todo momento el derecho de los trabajadores a formar sus propias organizaciones o a unirse a ellas para negociar colectivamente.

Asimismo, no obstruir a los trabajadores que busquen formar sus propias organizaciones o unirse a ellas y negociar colectivamente, por ejemplo, despidiéndolos o discriminándolos, a través de represalias; en

la medida de lo posible, y hasta un punto razonable que no sea perjudicial, proporcionar a los representantes de los trabajadores debidamente designados, acceso a los responsables de la toma de decisiones, a los lugares de trabajo, a los trabajadores a quienes representan.

Por otra parte, lean bien, abstenerse de alentar a los gobiernos a restringir el ejercicio de los derechos, internacionalmente reconocidos, de libertad de asociación y negociación colectiva. También, por ejemplo, las organizaciones deberían evitar ubicar una filial o el aprovisionamiento de empresas en zonas industriales en las que la libertad de asociación esté restringida o prohibida.

Salud y seguridad

La ISO 26000 plantea que una organización responsable debería desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de salud y seguridad y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente; analizar y controlar los riesgos para la salud y la seguridad derivados de sus actividades; y comunicar la exigencia que establece que los trabajadores deberían seguir todas las prácticas de seguridad en todo momento.

Asimismo, entre otros, proporcionar el equipo de seguridad necesario, incluyendo el equipo de protección personal, para la prevención de lesiones, enfermedades y acciden-

tes laborales, así como para el tratamiento de emergencias; registrar e investigar todos los incidentes y problemas en materia de salud y seguridad, con el objeto de minimizarlos o eliminarlos.

Por otra parte, proporcionar protección equitativa en salud y seguridad a trabajadores de tiempo parcial y temporales, así como a los trabajadores sub-contratados (tercerizados); esforzarse por eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que contribuyen o provocan estrés y enfermedades; y rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro inminente o serio para su vida o salud o para la vida y la salud de otros.

Desarrollo humano

Según la ISO 26000 una organización responsable debería proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria;

Asimismo, hay que asegurar que, cuando sea necesario, los trabajadores que hayan sido despedidos reciban ayuda para acceder a un nuevo empleo, formación y asesoramiento, y establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar. Ojalá todo esto se cumpliera plenamente en nuestro país en beneficio de todos.