

Coppa, Carlos

Gestión sustentable y derechos laborales en la empresa

Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas del Rosario N° 11, 2015

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central "San Benito Abad". Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la Institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Coppa, C. (2015). Gestión sustentable y derechos laborales en la empresa [en línea]. *Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas del Rosario*, 11. Disponible en:
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/gestion-sustentable-derechos-laborales.pdf> [Fecha de consulta:.....]

GESTIÓN SUSTENTABLE Y DERECHOS LABORALES EN LA EMPRESA

Coppa, Carlos⁹

Facultad de Ciencias Económicas del Rosario

Universidad Católica Argentina

Av. Pellegrini 3314, CP 2000, Argentina

Resumen. El respeto y la promoción de los derechos laborales forman parte destacada de una gestión sustentable. Su importancia en la definición de los valores, la visión y la misión de una empresa socialmente responsable radica en la centralidad que debe gozar el trabajo humano, no solo como factor de la producción o fuente de derechos de contenido económico, sino como factor de dignificación integral de la persona humana y como medio privilegiado de cohesión social. En el presente artículo, se describen y analizan las principales dimensiones e indicadores que ubican al trabajo como un capítulo esencial de la configuración de un perfil empresario con sensibilidad social, y que en todo el mundo han sido receptadas en las distintas normativas especializadas en el tema.

Palabras clave: Trabajo- Derechos- Sustentabilidad, Valores- Paz social

1. Introducción

*“Es fácil decir las palabras “desarrollo sostenible”, pero para hacerlas posible debemos estar preparados para hacer cambios mayores en nuestro estilo de vida, nuestros modelos económicos, nuestra organización social y nuestra vida política”
Ban Ki Moon, Secretario General ONU, en apertura del Foro Económico Mundial, Davos, 2011.*

Las condiciones de funcionamiento del sistema económico mundial en general, si bien han acentuado la productividad, el crecimiento cuantitativo de bienes y servicios, una mayor

⁹carloscoppa@uca.uca.edu.ar

densidad y velocidad de los intercambios, todo ello ayudado por un veloz avance tecnológico, no siempre resultan favorables para las condiciones de trabajo. Contemporáneamente, se ha patentizado la necesidad de reafirmar algunos derechos básicos, que en la vorágine de los cambios corren riesgos de resultar desconocidos o directamente conculcados por el sistema.

Temas tales como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación laboral, la libertad de sindicalización o de negociación, entre otros, han motivado la intervención de organismos internacionales como la OIT o la ISO, a fin de redefinir tales problemáticas para programar, coordinar y ejecutar políticas de afirmación y defensa de los derechos de las personas involucradas en dichas situaciones.

Estos temas no son nuevos en la historia social: justamente son los que han dado origen a la moderna legislación laboral, desde las primeras etapas de una larga lucha por el reconocimiento de derechos ligados a la dignidad humana. La misma evolución de la Doctrina Social de la Iglesia testimonia con precisión el desarrollo de esta lucha y sus logros históricos (Calvez, 1991)

2. Aspectos conceptuales de la gestión sustentable.

En los últimos años se ha intensificado el debate sobre el calentamiento global y el agotamiento de los recursos naturales, la cual es sin duda una preocupación legítima e incuestionable, pero que genera una distorsión en el significado de sustentabilidad, ya que este no puede ser asociado únicamente a las cuestiones ambientales.

La sustentabilidad está directamente asociada con procesos que pueden mantenerse y mejorar a lo largo del tiempo. Y esto no sólo depende de las cuestiones ambientales: son igualmente fundamentales los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales (Grajew, 2013)

Actualmente, la gestión sustentable es considerada como un enfoque estratégico generador de oportunidades, innovación y ventaja competitiva para las organizaciones, con una repercusión en su imagen y reputación (Porter y Kramer, 2002).

Por su parte, las empresas no sólo son creadoras de riqueza sino portadoras de responsabilidades de distribución equitativa al interior y al exterior de la organización.

Las empresas han asumido que son parte de la sociedad y que tienen una responsabilidad social en el sentido de colaborar para que tengamos una sociedad mejor. Por esta razón, se afirma que: *“La responsabilidad social es la obligación que la empresa asume de buscar metas que, a medio y largo plazo, sean buenas para ella y también para el conjunto de la sociedad en la cual se encuentra”* (Boff, 2013)

Esto no se reduce a una mera *obligación social* que significa el cumplimiento de las disposiciones legales (pago de impuestos y cargas sociales de los trabajadores), ya que esto es simplemente lo exigido por ley. Tampoco está limitado a un proceso de adaptación a los cambios producidos en la economía globalizada y en la sociedad (en las políticas económicas, en nuevas legislaciones o mutaciones del perfil de los consumidores), para poder sostenerse. Hace tiempo, entonces, que las empresas han abandonado un rol pasivo frente a temas de protección social o medio ambientales.

Un verdadero modelo de gestión orientada a la sustentabilidad, implica estrategias *para mejorar la sociedad, y garantizar la calidad de vida y el medio ambiente*. No sólo lo que se hace *para* la comunidad (filantropía), sino lo que hace *con* la comunidad, con la participación de sus miembros en proyectos diseñados y supervisados en común. (Boff, 2013)

Bajo esa perspectiva, los principios de Responsabilidad Social Empresaria se promueven como base de la estrategia empresarial (Dentchev, 2004), con el sustento de satisfacer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés –o *stakeholders*-, en un marco orientado por la ética. En este sentido, resultaría contradictorio que las condiciones que favorecen la eficiencia y la competitividad del sistema de producción intentaran desarrollarse a partir del deterioro o la negación de condiciones dignas de trabajo. Si bien es cierto que las nuevas condiciones de los mercados obligan a buscar nuevos modelos de producción -con segmentaciones menos rígidas entre puestos y funciones, flexibilidad, participación, involucramiento y reparto de beneficios entre empresa y trabajadores-, esto no resulta de aplicación automática sino que debe estar vinculado a decisiones estratégicas de gestión. (Hoevel, 2012)

Algunos de los principales elementos que caracterizan la RSE son los siguientes (Miraglio et al, 2008):

- su carácter es voluntario: las empresas adoptan voluntariamente una conducta socialmente responsable que va más allá de sus obligaciones jurídicas;
- forma parte integral de la gestión empresarial;
- sus acciones son sistemáticas, no ocasionales;
- está vinculada al concepto de desarrollo sostenible.

El concepto de “creación de valor” por parte de la empresa socialmente responsable, relacionado con las prácticas laborales, remite a la explicitación de algunas condiciones mínimas para su realización: compromiso de la gerencia con las personas, interacción constante del área de relaciones laborales con el resto de la organización –en función de las necesidades de los trabajadores-, y su alineamiento con las estrategias generales del negocio (Peláez y García Solarte, 2014)

La implementación de modelos de gestión sustentable con impacto en el ámbito laboral de las empresas requiere de ciertas condiciones de posibilidad, algunas de las cuales se encuentran en proceso de desarrollo, y entre ellas podemos destacar (Neffa, 1999):

- la adopción de una estructura organizativa por parte de las firmas que sea más horizontal y comunicante, para crear las condiciones que hagan posible un trabajo más coordinado y cooperativo, y socializar los conocimientos y progresos en el aprendizaje de todos los miembros de la empresa;
- la promoción del trabajo conjunto y cooperativo entre los diversos departamentos de la empresa, superando la extrema división social y técnica del trabajo y la organización piramidal y jerárquica, que es fuente de retrasos, ineficacia y altos costos;
- el establecimiento de relaciones leales de las grandes empresas con los proveedores y subcontratistas, basadas en la confianza mutua;

- la promoción de la polivalencia en materia de calificaciones, de la flexibilidad cualitativa interna y de la movilidad del personal entre secciones y puestos;
- el desarrollo del trabajo en equipos;
- la descentralización del poder, -y consiguientemente de las responsabilidades-, de la dirección hacia los operadores que operan en el taller, para tomar decisiones con el fin de asegurar la producción con calidad, perfeccionar los procesos y productos y hacer frente a los incidentes a nivel del puesto de trabajo;
- la reducción del número de mandos medios y de trabajadores indirectos de supervisión y mantenimiento, dando más importancia al trabajo directo dentro de las empresas, con el objeto de mejorar el clima laboral, bajar los costos de control y aumentar la calidad y el valor agregado;
- la búsqueda de la implicación o involucramiento de los trabajadores con el fin de que participen permanentemente para mejorar y hacer más eficaz el proceso productivo (en materia de productividad, calidad, costos, plazos de entrega y cuidado de los medios de producción);
- y como consecuencia negociada de estos compromisos, hacer partícipes a los trabajadores de los frutos económicos de la expansión empresarial lograda con el aporte de sus esfuerzos, preservando la estabilidad en el empleo incluso en coyunturas depresivas, ofreciéndoles posibilidades de formación y de promoción según el mérito y experiencia acumuladas, mejorando las condiciones y medio ambiente de trabajo y aumentando sus remuneraciones de acuerdo con los resultados obtenidos.

3. Los trabajadores en la empresa.

El economista italiano Luigino Bruni ha expresado en una publicación reciente algunas notas relevantes sobre el rol de los trabajadores:

“El mundo de la empresa invierte demasiado poco en el cuidado de las relaciones humanas. Es más, la cultura relacional dentro de las empresas privadas y públicas se basa demasiadas veces en la desconfianza y en un pesimismo antropológico que nos quiere convencer de que la gente sólo trabaja cuando se la controla o se la incentiva. Hay demasiadas personas que se encuentran a disgusto en el trabajo. ¿Cuándo crearemos un indicador para el bienestar o el malestar laboral? Cada vez gastamos más tiempo y dinero buscando el bienestar, muchas veces ilusorio, fuera del trabajo (wellness, spa), tratando de escapar del malestar laboral. ¿Es este un humanismo sabio y sostenible? ¿No sería más inteligente socialmente aumentar el bienestar y con él la calidad de las relaciones durante el trabajo?” (Bruni, 2013).

Los vínculos entre la empresa y la sociedad, enfatizados bajo el paradigma de RSE, deberían permitir con mayor precisión a los empleados vincular demandas *laborales* (salario justo, beneficios sociales, flexibilidad de horarios, equidad de género) con demandas *sociales* (mayor implicación de la empresa en la sociedad, en las deslocalizaciones por ejemplo; o mejor redistribución de la riqueza). Más o menos conscientemente, a través de argumentos en

menor o mayor grado reivindicativos, el trabajador se explica a sí mismo como trabajador *dentro de la sociedad*, además de trabajador *dentro de la empresa* (Navarro Prados, 2006).

Es indudable que los trabajadores constituyen, en este paradigma de gestión empresarial, uno de los principales grupos de interés para la organización. Esto implica visualizarlos más allá de los meros vínculos contractuales. Las diversas formas de participación de los trabajadores en las políticas de la organización, pueden traducirse en la elaboración de sugerencias sobre las estrategias y políticas. Los trabajadores, según el caso, son habilitados a proponer o sugerir, soluciones a los conflictos o problemas, y también se les da a conocer las estrategias de la compañía y hasta la información financiera (Peláez León y García Solarte, 2014).

En este sentido, diversos estudios sobre el tema han identificado cierto grado de reciprocidad en los efectos de la participación de los trabajadores en la empresa, como un doble proceso, de mutua retroalimentación:

- Por un lado, la empresa comprende a los trabajadores como un grupo de interés que percibe, evalúa y reacciona ante las prácticas de RSE. Por consiguiente se encuentran en condiciones de identificar las prácticas de RSE dirigidas hacia ellos y hacia otros grupos de interés. En este caso resulta indispensable que la empresa comunique sus acciones, desde su definición, programación y ejecución, hasta los resultados obtenidos y los beneficios logrados.
- En un segundo término, las actitudes y comportamientos ya influenciados por las prácticas de RSE, revierten a su vez en el desempeño de la organización, lo cual se refleja en varios aspectos: los resultados del ausentismo y rotación de personal, la calidad de los procesos, el nivel de productividad, las contribuciones para la innovación, los resultados de la organización en cuestiones ambientales, e incluso la rentabilidad (resultados financieros), etcétera. (Peláez León y García Solarte, 2014)

Por su parte, la ONU ha contribuido a precisar el alcance de los compromisos de las empresas respecto del mundo del trabajo, a través de la OIT (Declaración de Principios Fundamentales, 1998) y su posterior formulación según las recomendaciones del Pacto Global (2000). Algunos de los más relevantes son:

- El respeto por la libertad de asociación y sindicalización, lo que implica no interferir en el establecimiento y afiliación a las organizaciones, o en la administración de las organizaciones o en la organización de sus programas y actividades; ni tampoco interferir en el ejercicio de los derechos sindicales cuando el sindicato quiere consultar con sus asociados
- El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, lo que implica: participación libre y voluntaria, negociar de buena fe, representación adecuada de las partes, respetar derecho de huelga
- Conocer y aplicar la legislación nacional al respecto; cuando haya un bache entre la legislación nacional y el principio del Pacto Mundial, buscar formas de conciliar ambas.
- Realizar esfuerzos genuinos para lograr acuerdos en las negociaciones
- Apoyar la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio, y contra el trabajo infantil.

- Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Garantizar la protección de la salud y seguridad ocupacional.
- Desarrollo de las capacidades de los trabajadores.

El mismo Pacto Global sugiere una serie de indicadores pertinentes a la aplicación de estos compromisos:

- Porcentaje de empleados representados por sindicatos independientes o cualquier otra entidad de representación responsable, agrupados por sexo y área geográfica
- Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos de trabajo.
- Existencia de Políticas y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de la empresa.
- Mecanismos de control paritario sobre condiciones de salud y seguridad
- Existencia de códigos de buenas prácticas.
- Desarrollo de Procesos de gestión de conflictos

La norma ISO 26000, en sus contenidos referidos a las materias fundamentales como las prácticas laborales, contiene disposiciones similares. condiciones de trabajo y protección social, diálogo social, salud y seguridad en el trabajo, desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo, entre otras.

Además existe un compromiso global con el tema, expresado a través de los llamados “Objetivos del Milenio”, patrocinados por la ONU con referencia al desarrollo sustentable, a los cuales se les ha agregado desde el año 2004

Fuentes consultadas:

-Arias Arbeláez, Fabio Alberto (2006) *Desarrollo sostenible y sus indicadores*, en publicación: Documento de Trabajo no. 93 .CIDSE, Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad del Valle, Cali:Colombia. Diciembre 2006 Disponible en:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/cidse/Doc93.pdf>. (Acceso marzo 2015)

- Bruni, Luigino (2013) *Vamos a hablar, pero de verdad. La importancia de las relaciones humanas en la empresa*, Avvenire 16-6-13, Disponible en www.AVVENIRE.it (acceso marzo 2015)

- Bruni, Luigino y Calvo, Cristina (2009) *El precio de la gratuidad. Nuevos horizontes en la práctica económica*. Buenos Aires: Ciudad Nueva.

- Calvez, J.Y. (1991) *La enseñanza social de la Iglesia. La economía, el hombre, la sociedad*. Barcelona: Herder

- - - - - (1997) *Necesidad del trabajo ¿Desaparición o redefinición de un valor?* Buenos Aires: Losada

- Capón Filas, Rodolfo (2012) *El nuevo derecho sindical argentino*. 4ª. Ed – La Plata, Buenos Aires: Librería Editora Platense S.R.L.

- Capón Filas, Rodolfo y Giorlandini, Eduardo (1991) *Diccionario de Derecho Social* – Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores

-Hoevel, C. (2012). Ampliando el concepto de ética y responsabilidad social empresarias [en línea], *Revista Cultura Económica*, 30(84). Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/ampliando-concepto-eticaresponsabilidad>.

pdf [Fecha de consulta:17-09-2015]

-International Organization for Standardization (2010) *Síntesis de la Norma ISO 26000*, versión oficial en español. Disponible en:

<https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

- Lo Vuolo, Rubén M. (2001) *Alternativas. La economía como cuestión social*, Buenos Aires: Grupo Editor Altamira.

- Lucena, Héctor (2002) *El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales* - Valencia, Venezuela: CLACSO - U. de Carabobo

- Martiarena, A. (2009, marzo). *La empresa y sus alianzas intersectoriales en pos de la inclusión sociolaboral* (Documento de trabajo No. 29 del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Católica Argentina). Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/investigacion/la-empresa-y-sus-alianzasintersectoriales>.

Pdf (consulta abril 2016)

- Miraglio, M.; Philip, H.; Iucci, L.; Pinoargote P. (2008) *Instrumentos internacionales y responsabilidad social de la empresa*, Ginebra: OIT – Ministerio de Relaciones exteriores de Italia - Cooperazione Italiana allo Sviluppo.

-Navarro Prados, Juan A. (2006) *Críticas y apoyos hacia la responsabilidad social de la empresa: una aproximación etnográfica desde la vivencia del trabajador y una propuesta metodológica cualitativa*. Universitas Psicológica, Pontificia Universidad Javeriana, vol. 6 enero-abril 2007, Bogotá.

- Neffa, Julio C. (1999) *Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos*, Buenos Aires: CLACSO.

-OIT (2013) *Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción*, Guillermo Dema (coord.) – Oficina Regional para A. Latina y el Caribe, Lima: edición oficial

- Palomeque López, Manuel Carlos (2005) *La participación de los trabajadores en la empresa (una revisión institucional)*, Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social, U. de Salamanca.

- Peláez León, Juan David y García Solarte, Mónica (2014) *Responsabilidad social empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo*, Revista Entramado vol. 10 N° 2 julio-diciembre 2014, p. 90-111, Universidad

Libre, Seccional Cali, Colombia. Publicado en Fuente Académica – bases EBSCO- acceso diciembre 2014.

- Solís González, José Luis (2008) *Responsabilidad social empresarial: un enfoque alternativo*; Análisis Económico [en línea] 2008, XXIII (Sin mes) Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41311449011> ISSN 0185-3937 [Fecha de consulta: 13 de marzo de 2015]

- Sen, Amartya (2000) *Desarrollo y libertad*, Buenos Aires: Planeta

- Varela, Jacobo (2009) *Los derechos laborales y los negocios*, IIa. Cátedra del Pacto Global de la ONU, Rosario: UNR

- Zamagni, Stefano (2013) *Por una economía del bien común*, Buenos Aires: Ciudad Nueva.