

DERECHOS LABORALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Cecilia Garavito

Coordinadora de la Maestría en Relaciones Laborales y profesora del Departamento de Economía PUCP

La responsabilidad social empresarial (RSE) es una filosofía de acción empresarial que nace de la demanda de la sociedad por un nuevo tipo de empresa. Así, la sociedad demanda una empresa que si bien se preocupe por la rentabilidad, se haga, asimismo, responsable por los efectos que su funcionamiento tiene sobre lo que R. Freeman llama *stakeholders*.¹ Es decir, sus asociados directos, la sociedad en general y el medio ambiente.

Es solamente a partir de cierto nivel de desarrollo, entendido como la posibilidad de que el ser humano despliegue plenamente sus capacidades sin otras restricciones que las de la convivencia en sociedad, que se genera una demanda autónoma por políticas socialmente responsables. En el caso de sociedades menos desarrolladas como el Perú, esta demanda se produce como consecuencia de la demanda de países desarrollados a través de la interacción con organismos internacionales, el establecimiento de empresas multinacionales en el país y el comercio internacional.

Si bien el término RSE es empleado ampliamente, existe cierta confusión con términos como la filantropía y la inversión social.

Si bien el término RSE es empleado ampliamente por académicos, por organizaciones no gubernamentales y por asociaciones empresariales y de trabajadores, existe cierta confusión con términos como la filantropía y la inversión social. La

filantropía consiste en que la empresa realice acciones caritativas destinadas a aliviar los problemas económicos de las personas con menos recursos, mientras que la inversión social se refiere a medidas que mejoren la reputación de la empresa con el fin de atraer clientes y aumentar los beneficios en el mediano plazo. La RSE, en cambio, implica que la empresa reconozca que se debe a la sociedad en la que opera, y que la obtención de mayores niveles de rentabilidad sin tomar en cuenta

los objetivos y derechos del resto de los miembros de la sociedad le resta legitimidad.²

Desde el punto de vista de la economía, si bien el discurso neoclásico sostiene que la única responsabilidad social de la empresa consiste en obtener beneficios,³ existe un reconocimiento de que un cambio en las preferencias de los miembros de la sociedad determinará que las empresas lleven a cabo políticas socialmente responsables.⁴ La economía institucional, en cambio, permite explicar la adopción de políticas socialmente responsables a partir de la necesidad de cooperación entre los agentes económicos involucrados en el funcionamiento de una empresa. La conciliación de los intereses de accionistas, empresarios y trabajadores es posible y permite que la empresa se mantenga en el mercado. Asimismo, en un contexto de información asimétrica, las políticas socialmente responsables se constituyen en señales que la empresa envía a sus potenciales asociados, en las que comunica su disposición a cooperar.⁵

Responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral

En un trabajo anterior⁶ nos preguntábamos la razón por la cual en el Perú los programas de responsabilidad

² Adela Cortina. *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Cuarta edición. Madrid: Editorial Trotta, 2000.

³ Milton Friedman. "The Social Responsibility of Business is to Increase Profits". *The New York Times Magazine*, September 13, 1970.

⁴ Paula Tkac. "One Proxy at a Time: Pursuing Social Change through Stakeholder Proposals". *Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review*, Third Quarter; J. Graff y J. y A. Small. "A Modigliani-Miller Theory of Altruistic Corporate Social Responsibility". *Topics in Economic Analysis & Policy*. Vol. 5, Issue 1, 2005.

⁵ Ashima Goyal. "Corporate Social Responsibility as a Signaling Device for FDI". Preprint, *International Journal of the Economics of Business*, 2006; K. A. Brekke y K. Nyborg. "Moral Hazard and Moral Motivation: Corporate Social Responsibility as Labor Market Screening". Memorandum 25, Departamento de Economía, Universidad de Oslo, 2004.

⁶ C. Garavito. "Responsabilidad social empresarial y mercado de trabajo". Documento de trabajo 258, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.

¹ Citado en R. Freeman, A. Wicks, y B. Parmar. "Stakeholder Theory and "The Corporate Objective revisited"". *Organization Science*, vol. 15, n.º 3, mayo-junio de 2004.

social empresarial de las empresas se orientan fundamentalmente a temas relacionados con la comunidad y el medio ambiente, y dan menos atención al tema laboral. Señalábamos en dicho artículo, asimismo, que la responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral (RSEAL) no debía ser confundida con actividades de recreación o programas de capacitación,⁷ los cuales, si bien contribuyen al bienestar del trabajador, no aseguran que sus derechos laborales sean respetados.

Siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la RSEAL consiste en acciones de las empresas orientadas a ofrecer «un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana».⁸ Esto implica ofrecer empleos con una remuneración suficiente y condiciones de trabajo adecuadas, que permitan no solamente la subsistencia inmediata del trabajador sino también la protección de su futuro y el de su familia. Los derechos que la OIT ha definido como fundamentales son los siguientes:⁹ libertad sindical y derecho a la negociación colectiva (convenios 87 y 98); eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (convenios 29 y 105); abolición efectiva del trabajo infantil (convenios 138 y 182); y eliminación de la discriminación en materia de empleo y remuneración (convenios 100 y 111). Si bien el Perú ha ratificado estos ocho convenios, esto no garantiza su cumplimiento.¹⁰

⁷ Esta confusión se puede encontrar en los textos de M. Benavides de Burga y G. de Gastelumendi. *Responsabilidad social empresarial: un compromiso necesario*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Seguimiento y Análisis para el Desarrollo, y Perú 2021, 2001; B. Caravedo. *Lo social y la empresa a fines de siglo. Responsabilidad social empresarial: avances y logros*. Lima: Seguimiento y Análisis para el Desarrollo, Perú 2021 y Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 1999; y B. Caravedo. *Perú: empresas responsables*. Lima: Seguimiento y Análisis para el Desarrollo y Perú 2021, 1998.

⁸ Organización Internacional del Trabajo. "Trabajo decente". Memoria del director general, 87ª Reunión OIT, Ginebra, 1999.

⁹ Organización Internacional del Trabajo. "La declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo". Lima, 2001; y "Declaración de la OIT relativa a los derechos fundamentales del trabajo y su seguimiento: antecedentes", 1999, disponible en <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/standards/decl/declaration/back-ground/>, consulta hecha el 23 de junio de 2007.

¹⁰ Véase C. Garavito, M. Carrillo Martín y A. Hernández. *Panorama de la responsabilidad social empresarial: sector comercio, minero y telecomunicaciones*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo-Federatie Nederlandse Vakbeweging, 2004; Denis Sulmont. "La responsabilidad social empresarial en el Perú". En D. Sulmont y E. Vásquez (editores). *Modernización empresarial en el Perú*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico e Instituto de Estudios Peruanos, 2000.

Estos derechos fundamentales han sido definidos para el trabajo asalariado, en el que el trabajador ofrece sus servicios a un empleador a cambio de una remuneración. Como se puede ver en el cuadro 1, si bien en el Perú, para el año 2005, 89,12% de la fuerza laboral total era asalariada, solamente 70,8% correspondía al sector privado y 7,63% a la mediana y la gran empresa. Si partimos de que la RSEAL implica remuneraciones y condiciones de trabajo adecuadas, así como el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, podemos ver que es en el caso de los beneficios laborales definidos por ley donde existe una clara diferencia en la capacidad de las empresas para afrontarlos. Iniciativas como el proyecto de ley de acceso progresivo a los derechos laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reconocen esta realidad y buscan adecuar los beneficios laborales al tamaño de la unidad productiva, garantizando al menos que los trabajadores de las empresas más pequeñas cuenten con un seguro de salud.¹¹

Cuadro 1
Perú: PEA ocupada según segmentos laborales - 2005

	Total	%
Sector privado	12.218.911	80,96
Mediana y gran empresa	1.001.501	7,63
Pequeña empresa	1.011.128	7,71
Microempresa*	7.182.319	54,74
Independientes calificados	140.838	1,07
Independientes no calificados*	2.428.500	18,51
Trabajadores del hogar	454.626	3,47
Sector público	900.814	19,04
Total	13.119.725	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Programa de Estadísticas Laborales.

* Incluye a los sectores urbano y rural, y en el caso de las microempresas, a los trabajadores familiares no remunerados.

En el caso de los trabajadores independientes, al no existir una relación laboral dependiente, la obtención de una remuneración suficiente depende de la dotación de capital humano y físico del trabajador. Entre ellos, el grupo más vulnerable está constituido por los trabajadores independientes no calificados, quienes obtienen bajos ingresos y tienen un menor acceso a la seguridad social.

Empleo y derechos laborales en el Perú

La estructura laboral peruana es la de un país subdesarrollado, en el que existe un sector moderno con niveles altos de productividad, un sector al que podemos llamar emergente —con niveles menores de

¹¹ Llamadas "microempresas familiares" (de uno a cuatro trabajadores), las cuales tendrían acceso a un seguro de salud subsidiado por el Estado. El proyecto aún está en proceso de aprobación, pero un resumen de las medidas planteadas puede verse en <<http://www.revista-actualidadlaboral.com/miscelanea/not40.htm>>, consulta hecha el 23 de junio de 2007.

productividad, pero articulado al sector moderno–, y un sector de subsistencia, que requiere políticas de apoyo para salir de la pobreza.

El hecho de que 54% de la fuerza laboral se encuentre en las microempresas explica los bajos niveles de ingresos de los trabajadores peruanos.

Entonces, el hecho de que 54% de la fuerza laboral se encuentre en las microempresas explica los bajos niveles de ingresos de los trabajadores peruanos. Asimismo, dado que 77% de la PEA está en el sector informal –urbano y rural– los niveles de protección social son reducidos.

Así, tenemos que entre los trabajadores asalariados solamente 24% tienen acceso a un seguro de salud, y solamente 32% están afiliados a un sistema de pensiones; en el caso de los trabajadores independientes, los porcentajes son de 4,5% y 9%, respectivamente.¹² Por último, según un estudio reciente de la OIT, el Perú ocupa el primer lugar entre los países con jornadas laborales efectivas mayores de 48 horas semanales; los varones trabajan más horas que las mujeres, y las jornadas más cortas están asociadas al subempleo por horas en trabajos precarios y de baja productividad.¹³

En este contexto de pobreza, desarticulación social y heterogeneidad tecnológica, la preocupación por los derechos laborales mínimos para todos los trabajadores al parecer es considerada por la sociedad como un lujo, a pesar de sus efectos positivos sobre la productividad del trabajador. Es decir, el lugar que ocupa esta preocupación en la jerarquía de necesidades sociales parece ser tan bajo que solamente se pone en agenda cuando existe presión de organismos internacionales, o cuando se quiere firmar tratados de libre comercio y de cooperación.

Vemos así que los derechos fundamentales en el trabajo, y el compromiso de asegurar que estos

principios sean reconocidos y protegidos por la legislación, están consignados en el artículo 17.1 –Declaración de Compromisos Compartidos– del Acuerdo de Promoción Comercial Perú–Estados Unidos.¹⁴ Asimismo, en el caso del tratado de comercio que la Comunidad Andina (CAN) está negociando con la Unión Europea, siendo la RSE parte integral de las políticas de esa región, el respeto a los derechos laborales básicos y la protección del medio ambiente van a ser temas importantes.¹⁵

Entonces, la consideración del bajo costo de la mano de obra como una ventaja comparativa a nuestro favor no es una estrategia sostenible, no solamente por el contexto internacional, sino por los efectos favorables que el respeto de los derechos laborales tiene sobre la productividad del trabajador. Si bien la reducción de los costos laborales tiene un efecto sobre la competitividad, este es de corto plazo y no permite emplear tecnologías de punta para obtener productos de calidad. Dado que el aumento de competitividad vía el cambio técnico es una estrategia sostenible en el mediano y largo plazo, el respeto por los derechos laborales no constituye una traba para lograr una mayor competitividad de las empresas. Antes bien, resguarda la integridad y la dignidad de los trabajadores y protege el capital humano de la empresa, lo cual es imprescindible para mantener y aumentar su productividad.

La libertad de asociación de los trabajadores para negociar remuneraciones y condiciones de trabajo con el empleador, antes que una imperfección del mercado, es una manera de equilibrar el poder de negociación de ellos con el mayor poder de mercado de la empresa.

Aún así, los sindicatos han visto reducida su influencia sobre los ingresos y las condiciones de trabajo.

En un contexto en el que los costos de transacción no son cero, la cooperación tiene un costo menor si existe un sindicato dispuesto a establecer un diálogo con la empresa. Aún así, los sindicatos han visto reducida su influencia sobre los ingresos y las condiciones de trabajo debido fundamentalmente a dos razones: los cambios

¹² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. “Plan sectorial 2006-2001. Empleo y derechos laborales para todos los peruanos”, 2007. Disponible en <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/portal_de_transparencia/transparencia_2007/PLAN_SECTORIAL_MTPPE_2006_2011.pdf>, consulta hecha el 23 de junio de 2007.

¹³ Organización Internacional del Trabajo. “Working Time Around the World: Principales hallazgos e implicaciones para las políticas”. Hoja de Información 20. Programa sobre Condiciones de Trabajo y del Empleo.

¹⁴ Disponible en <<http://www.tlcp Peru-eeuu.gob.pe/index.php?ncategoria1=209&ncategoria2=215>>, consulta hecha el 23 de junio de 2007.

¹⁵ Unión Europea. “Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”. Disponible en <http://www.jussemp.eu.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/csr2002_es.pdf>, consulta hecha el 23 de junio de 2007.

en la legislación laboral y la consiguiente dificultad de incorporar las demandas de los trabajadores temporales, y de los que tienen contratos atípicos, como parte de sus reivindicaciones.

Durante la década de 1990, la tasa de sindicalización se redujo en forma drástica y solo en los últimos años ha empezado a recuperarse levemente, pasando de 6,64% en 2002 a 8,63% en 2005. Un indicador adicional sobre el respeto de los derechos de los trabajadores sindicalizados es el número de quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Así, en la página de “Actividades para los trabajadores” (ACTRAV) podemos ver que entre el año 1990 y marzo de 2007, entre los países andinos¹⁶ el Perú tiene el mayor número de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical.

Si bien existe consenso sobre la necesidad de erradicar el trabajo forzoso, este aún se presenta asociado a la servidumbre por deudas.

Si bien existe consenso sobre la necesidad de erradicar el trabajo forzoso, este aún se presenta en el Perú asociado a la servidumbre por deudas, sobre todo en sectores rurales de la Amazonía.¹⁷ Asimismo, según datos de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) 2001, 26,5% de la población de 6 a 17 años lleva a cabo actividades económicas; Puno es el departamento con mayor porcentaje de menores de edad trabajadores (54%), seguido

por Apurímac (44%) y Huancavelica (43,2%). El trabajo infantil se concentra básicamente en la agricultura, la pequeña minería, la venta ambulatoria y las labores domésticas.¹⁸ El trabajo forzoso implica la privación de la libertad del individuo, lo cual no puede admitirse por razones éticas. En el caso del trabajo infantil, este no solamente atenta contra los derechos básicos del menor pues pone en riesgo su desarrollo físico e intelectual, sino que lo priva de la posibilidad de formarse para el trabajo productivo. Finalmente, la discriminación por razones de género, raza, o religión, además de ser condenable por razones éticas, determina una asignación ineficiente de trabajadores formados con los recursos de la sociedad. Los menores ingresos promedio de las mujeres en relación con los varones obedecen no solamente a menores niveles de educación, sino también a discriminación salarial y ocupacional; asimismo, existen diferencias en los resultados del mercado por diferencias en la condición étnica de los trabajadores.¹⁹

Así, si bien las políticas socialmente responsables en el ámbito laboral en un país en desarrollo como el nuestro se derivan de nuestra interacción con los organismos internacionales y con nuestros socios comerciales, es necesario elaborar una propuesta basada en nuestra realidad, en la que el respeto por los derechos laborales no sea considerado un lujo de unos pocos sino una meta a la que todos deben llegar. Para esto es necesario desarrollar organizaciones laborales fuertes y con legitimidad social, cuyas propuestas se sostengan en los consensos mínimos que deben existir en toda sociedad. ■

¹⁶ El reporte incluye a Venezuela. Disponible en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/fusion_ls/spanish/reportes/subregional/index_mapa.php?language=ES&idsubregion=2>, consulta hecha el 23 de junio de 2007.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. “Situaciones de trabajo forzoso en Perú, Bolivia y Paraguay”, 2007. Disponible en <http://www.oit.org.pe/portal/documentos/alianza_global_contra_trabajo_forzoso_mp_peru_bolivia_paraguay.pdf>, consulta hecha el 23 de junio de 2007.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística e Informática y Organización Internacional del Trabajo. *Visión del trabajo infantil y adolescente en el Perú 2001*. Disponible en <http://www.oit.org.pe/ipecc/documentos/vision_del_trabajo_infantil_adolescente_peru_2001_inei.pdf>, consulta hecha el 23 de junio de 2007.

¹⁹ Cecilia Garavito. “Desempleo por sexo: 1989-1996. Un análisis microeconómico”. Documento de trabajo 169. Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1999; H. Nopo, J. Saavedra y M. Torero. “Ethnicity and Earnings in Urban Peru”. Economics Discussion Paper 4-5. Middlebury College, Vermont, 2004.