

Ejemplos actuales de responsabilidad social empresarial (RSE) en el ámbito laboral

Abril de 2010

Suecia es líder mundial en el campo de la responsabilidad social corporativa (RSC), según el influyente informe de AccountAbility (1). Entrevistado por el Instituto Sueco (2), el Dr. Simon Zadek, jefe ejecutivo de dicha organización, explicó que el modo sueco de hacer negocios responsables, impresiona, y para bien, pues la CSR ha sido adoptada por las empresas suecas, desde las industrias de la confección hasta las industrias pesadas. Dicho de otra forma, los suecos saben cómo hacer negocios teniendo en cuenta al mismo tiempo el cambio climático, las cuestiones de género, los derechos humanos y la política contra la corrupción.

En la Cámara de Comercio Sueco Argentina creemos que la conducta corporativa responsable a la vez que ayuda a legitimar la actividad empresarial, contribuye a alejar el escepticismo a la economía de mercado generando un impacto positivo en la sociedad. La RSC juega un rol decisivo a la hora de orientar las decisiones y los recursos de las empresas con fines socialmente provechosos, ya que, las acciones que promueve mejoran el entorno humano, económico y ambiental.

La responsabilidad social empresarial o corporativa, siguiendo a distintos autores, es simultáneamente una regla de juego imprescindible y un modelo de gestión corporativa.

La inclusión social emparejada con la competitividad

“No tiene por qué haber un conflicto entre promoción social y competitividad, y Suecia es un magnífico ejemplo de ello”, dice Zadek, que está considerado como uno de los arquitectos del movimiento a favor de la RSC. Medio siglo de desarrollo social y económico han dado por resultado una sociedad compacta, en la que la comunidad empresarial sueca está muy arraigada en ella por medio del compromiso ético y del desarrollo sustentable prácticas que Suecia exporta cuando hace negocios en otras partes del mundo, como en Argentina.

La Cámara de Comercio Sueco Argentina comparte esta filosofía y ha trabajado con sus empresas socias en la promoción de esta modo de hacer negocios, tanto ellas mismas, quienes suscriben un Código de Conducta como requisito esencial de admisión, como los integrantes de toda la cadena de valor en los sectores industriales donde realizan operaciones.

En este informe focalizaremos la atención en la Promoción del Empleo Formal o Regular, iniciativa que acompaña desde siempre esfuerzos similares de las autoridades nacionales (3), provinciales, municipales (4) y de la OIT (5). Activamente se promueven encuentros y programas conjuntos, como el Desayuno de CFO's con la asistencia del Ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada.

Fortaleza competitiva y desarrollo justo

La Responsabilidad Social Corporativa, tenida en cuenta como una dimensión más que se debe gestionar desde la dirección general, con el acompañamiento de las direcciones de asuntos públicos o corporativos, posiciona a las empresas suecas a la vanguardia de la competencia justa, generando valor social y económico para todos los trabajadores y las familias, que forman parte del espacio sueco de negocios en Argentina.

Pensando en la comunidad y la calidad de vida laboral se promueven la salud del personal, la igualdad y diversidad, la capacitación y la conciliación entre trabajo y familia. Todos estos beneficios son un claro elemento diferenciador de las empresas suecas en los mercados en los que operan, que traen como consecuencias muy positivas el mejoramiento del clima laboral, colaboradores motivados y satisfechos, transferencia de prácticas de vanguardia.

En la medida que sean más las empresas que adopten políticas de RSC transparentes junto con el esfuerzo de las empresas, organizaciones de la sociedad civil y dependencias oficiales, este impacto positivo se multiplicará.

La exitosa experiencia del rol de contralor en toda una cadena de valor

A comienzos de 2007 uno de nuestros asociados, empresa líder en el sector de la vanguardia tecnológica, lanzó el Programa de Revisión de Empresas Contratistas, basándose en la corriente “amplia” en materia laboral que entiende a la empresa como un “todo” inescindible, más allá de las actividades que se tercericen para optimizar procesos, y que considera al empresario responsable solidariamente con los contratistas y subcontratistas por las obligaciones laborales y de la Seguridad, pues todos contribuyen en el logro del resultado final.

En ese momento, eran pocas las empresas que tenían establecido formalmente -y llevaban a cabo en la práctica con efectividad- un procedimiento de control respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales sobre las empresas con las cuales contrataban o subcontrataban servicios. La decisión estratégica de la empresa implicó el compromiso de trabajo y el esfuerzo conjunto de varios de sus funcionarios -incluyendo a su alta gerencia-, con miras a un objetivo común: establecer de forma permanente un procedimiento de control efectivo del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus empresas contratistas y subcontratistas, que permita mitigar riesgos, anticipándose a los acontecimientos; más aún en tiempos de crisis cuando, los ingresos de las empresas

disminuyen y aumenta el nivel de incumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

Así, se vieron involucrados, principalmente, el sector de compras, a los efectos de categorizar a los proveedores y direccionar los controles; el sector de asesoría legal, con el cual se trabajó en la adaptación de los contratos vigentes con el fin de generar las herramientas legales necesarias para llevar a cabo el control, y el sector encargado de la implementación de los proyectos, con el cual se realizó el seguimiento día a día del envío de documentación por parte de las empresas. Así fue como con el aporte de un sistema de control mensual recurrente la empresa ha alcanzado en la actualidad un nivel de cumplimiento en el envío de documentación de sus empresas contratistas y subcontratistas cercano al 100% (cifra que resulta sumamente exitosa, teniendo en cuenta que se trata de un control aplicado respecto de un promedio mensual de 50 empresas).

Considerar a los controles aplicados sobre las empresas en las cuales se contratan o subcontratan servicios simplemente como “costos”, en lugar de ser considerados “inversiones” que redundarán directa o indirectamente tanto en la empresa misma como en la comunidad en general, es pensar a la sociedad sólo como un conjunto de recursos susceptibles de generar rentabilidad, obviando los bienes sociales que también la conforman.

En la actualidad las personas son reconocidas como pilar de las empresas, una eficiente gestión de las mismas en una organización involucra múltiples acciones dirigidas a lograr su bienestar en distintos aspectos. El punto básico de partida parecería ser evidente: garantizar trabajo registrado y, a partir de allí, el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Ello no sólo respecto de la propia nómina de personal, sino también de aquél personal que se contrata a través de otras empresas, autogenerando conciencia e impulsando acciones voluntarias en tal sentido.

La experiencia del mayor empleador sueco en Argentina

Como organización líder en su industria se tienen responsabilidades de largo alcance hacia los países y comunidades donde se opera, y tanto la ética como los valores juegan un rol prominente en todas las actividades.

La empresa emplea en Argentina a más de 10.000 personas, el 100 por ciento de ellas “en blanco”, con todos los aportes que corresponden según las leyes vigentes en el país. Hay que calcular que cada núcleo familiar se compone de no menos de cuatro personas, lo cual significa un total de más 40.000 personas beneficiadas. Como resultado, los empleados están más satisfechos, comprometidos y dispuestos a brindar un mejor servicio. También contribuye a que se produzcan mejoras en la

industria y se eviten problemas a los clientes, ya que son solidariamente responsables en caso de conflictos con empleados.

Además de cumplir con la ley y por medio de sus programas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), trabaja de manera activa con las organizaciones comerciales, cámaras sectoriales, sindicatos y autoridades públicas. Forma parte de la red de RSE del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y colabora en la promoción del Trabajo Decente de la OIT y el programa Jóvenes con Futuro.

La Responsabilidad Social Empresaria promueve acciones que mejoran el entorno social, económico y ambiental, pensando en la comunidad y la calidad de vida laboral. No sólo se busca crear más y mejores empleos con reducción del trabajo informal o "en negro", sino que se combate el trabajo infantil, se promueve el empleo juvenil y se impulsa la capacitación laboral.

El Trabajo Decente, según la Organización Internacional del Trabajo, implica "acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo, que garantizan que no haya hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas, económicas, sociales y familiares y que se logre un nivel de protección social para el trabajador y la trabajadora y los miembros de su familia".

Los jóvenes constituyen uno de los grupos con mayores dificultades para acceder a oportunidades de trabajo decente, y la probabilidad de estar en situación de desocupación es dos veces mayor que la de los adultos. Por eso, el programa Jóvenes con Futuro apunta a la inserción laboral de participantes de 18 a 24 años, y promueve la mejora de su empleabilidad mediante el desarrollo de prácticas laborales calificadas, el estímulo a la culminación de la educación básica y la acreditación de las competencias adquiridas. El compromiso de la empresa es disponer de un sistema de tutoría y aportar los recursos humanos, institucionales y financieros.

Notas y referencias

- 1.- AccountAbility. Organización internacional sin fines de lucro dedicada a la promoción del desarrollo sustentable (<http://www.accountability.org/>).
- 2.- Instituto Sueco. Informe sobre el modo sueco de hacer negocios responsables (<http://www.si.se/Espanol/>).
- 3.- Ministerio de Trabajo. Coordinación de Responsabilidad Social Empresaria. Las políticas del ministerio apuntan a mejorar la calidad del empleo generando alianzas entre las Universidades, las Empresas y el Estado apostando a la formación, al trabajo y a la producción. Para ello se crea la Coordinación de Responsabilidad Social y Trabajo Decente que atraviesa transversalmente los programas de diferentes áreas de la organización y apoya el debate nacional, las iniciativas conjuntas con las empresas, el gobierno y organizaciones sociales, y el intercambio de conocimiento.



Ver: <http://www.trabajo.gob.ar/responsabilidad/>.

4.- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Responsabilidad Social Empresaria (RSE) es un programa de la Dirección General de Fortalecimiento de la Sociedad Civil del Ministerio de Desarrollo Social, que tiene como objetivo principal crear y consolidar un espacio de articulación entre las empresas y/o las organizaciones que las nuclean, las áreas de Gobierno que trabajan en temas sociales y las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSCs), a través del desarrollo de canales que faciliten la cooperación mutua.

Ver: http://www.buenosaires.gov.ar/areas/des_social/fortal_soc_civil/empresaria.php

5.- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Trabajo decente para todos.

Ver: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-es/index.htm