

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

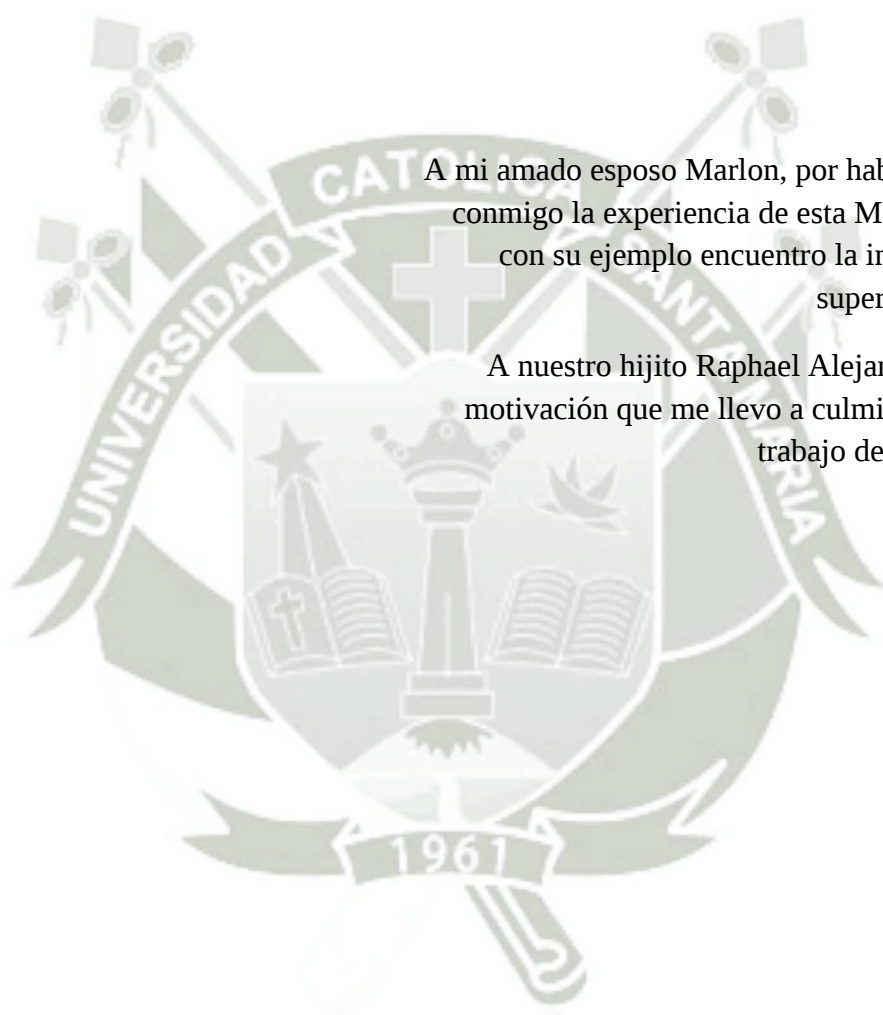


**“ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN EL DERECHO DEL
TRABAJO EN AREQUIPA 2011-2013”**

TESIS

PRESENTADO POR LA BACHILLER
NATALY MARIA TAMAYO BOLAÑOS PARA
OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER

AREQUIPA – 2015



A mi amado esposo Marlon, por haber compartido conmigo la experiencia de esta Maestría, porque con su ejemplo encuentro la inspiración para superarme cada día.

A nuestro hijito Raphael Alejandro, por ser la motivación que me llevo a culminar el presente trabajo de investigación.

“(…) Para que la productividad por trabajador aumente, el trabajador tiene que laborar en un ambiente en el que reciba las condiciones que le permitan realizar bien su trabajo, estamos hablando de un ambiente seguro, de un buen clima laboral interno, de un ambiente en donde exista justicia y equidad en el trato al trabajador, de esa manera el trabajador se va a sentir más comprometido con su empresa y por lo tanto va a incrementar su productividad, al final la empresa también gana (...), por ello la responsabilidad social laboral implica desarrollar una cultura dentro de las empresas de respeto hacia las personas, con cumplimiento de las leyes laborales y comprometidos con la disminución de la informalidad laboral”

Alex Kudzma

Asociación De Buenos Empleadores (ABE)- Perú

INDICE

INTRODUCCION.....	07
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	12
CAPITULO I. CONDICIONES DE TRABAJO.....	14
1. Definición de Condiciones de Trabajo.....	14
2. Importancia de las Condiciones de Trabajo.....	18
3. Condiciones de Trabajo y la Empresa.....	22
4. Condiciones de Trabajo y el Trabajador.....	27
4.1 Generación de Trabajadores y Condiciones de Trabajo.....	30
4.2 El Estrés y las Condiciones de Trabajo.....	33
5. Clasificación de las Condiciones de Trabajo.....	35
5.1 Condiciones Materiales.....	35
5.1.1 Maquinaria y Centro de Trabajo.....	35
5.1.2 Remuneración.....	37
5.1.3 Compensación y Reconocimientos.....	39
5.1.4 Agentes perjudiciales en el Ambiente de Trabajo.....	42
5.2 Condiciones Sociales.....	60
4.2.1 Nutrición.....	60
4.2.2 Descanso y vivienda.....	62
4.2.3 Transporte.....	63
CAPITULO II. LA EMPRESA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL ...	66
1. La Empresa.....	66
2. Stakeholders o Grupos de Interés.....	70
2.1 Los trabajadores.....	71
3. Definición de Responsabilidad Social Empresarial.....	72
4. Origen de la Responsabilidad Social Empresarial.....	75
4.1 Globalización.....	77
4.2 Internet.....	78
4.3 Riesgos Globales.....	79
4.4 Nuevos Interlocutores.....	79
4.5 Problemas Empresariales.....	80
5. Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.....	82
6. Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial.....	83
6.1 Responsabilidad Social Interna.....	84
6.2 Responsabilidad Social Externa.....	85

7. Responsabilidad Social y Derecho Laboral.....	86
7.1 Beneficios para el Trabajador	87
7.2 Beneficios para la Empresa.....	90
7.3 Rol del Estado.....	96
7.3.1 Modelos de Estado	96
7.3.2 Tipos de Estado frente a la RSE	98
7.3.3 Roles del Estado frente a la RSE.....	100
7.3.4 El Rol del Estado peruano frente a la RSE en materia laboral...	102
8. Normas Internacionales.....	106
8.1 Acuerdos y Convenios que parten de Instituciones Supranacionales.....	106
8.2 Normas Sobre sistemas de gestión.....	113
9. Experiencia Internacional.....	119
9.1 Aportes de la Comisión Europea.....	120
9.2 CSR Europe.....	120
9.3 EABIS.....	121
9.4 Avances en España.....	121
9.5 Avances en otros países.....	124
10. Avances Nacionales.....	125
10.1 Programa Perú Responsable.....	125
10.2 Reconocimiento Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Trabajo.....	128
10.3 Plan para la Promoción de la RSE en el ámbito Laboral.....	130
10.4 Proyectos de Ley.....	131
10.5 Distintivo RSE de Perú 2021.....	134
10.6 Asociación de Buenos Empleadores.....	135
CAPITULO III. LA INDUSTRIA TEXTIL.....	138
1. Definición de la Industria Textil.....	138
2. Sectores de la Industria Textil.....	139
2.1. La industria Textil propiamente dicha.....	139
2.2. La Industria de la confección.....	140
3. El trabajador en la Industria Textil.....	143
3.1. Problemas de Seguridad y Salud.....	144
4. La Industria Textil en el Perú.....	146
4.1. Antecedentes Históricos del Sector Textil Peruano.....	147
4.2. El sector textil en la actualidad.....	148
4.3. Estructura del Mercado	150
4.4. Evolución del Consumo y de la Producción.....	152
4.5. Experiencia Exportadora.....	153

4.6. Dificultades del Sector Textil Peruano.....	156
4.7. Oportunidades del Sector Textil.....	158
5. La industria Textil peruana y la Responsabilidad Social.....	159
5.1 La Globalización y la Industria Textil.....	160
5.2 Problemas de la Industria Textil a Nivel Internacional.....	162
5.3 La experiencia Latinoamericana.....	166
5.4 Condiciones de Trabajo en la Industria Textil Peruana.....	167
5.5 La Industria Textil peruana y la Responsabilidad Social.....	169
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE CAMPO.....	172
I. Análisis de los Resultados de las Encuestas aplicadas a los Trabajadores de las Empresas Textiles arequipeñas sobre las Condiciones de Trabajo...	172
1.1 Primera Pregunta.....	172
1.2 Segunda pregunta.....	173
1.3 Tercera Pregunta.....	178
1.4 Cuarta Pregunta.....	179
1.5 Síntesis.....	180
II. Análisis de los Resultados de las Encuestas aplicadas a los Trabajadores de las empresas Textiles Arequipeñas sobre la Relación Empleador Trabajador.....	182
2.1 Primera Pregunta.....	182
2.2 Segunda pregunta.....	183
2.3 Tercera Pregunta.....	184
2.4 Cuarta Pregunta.....	186
2.5 Quinta Pregunta.....	187
2.6 Síntesis.....	189
III. Análisis de los Resultados de las Entrevistas aplicadas a los Representantes de las Empresas Textiles arequipeñas sobre la Relación Empleador – Trabajador.....	191
3.1 Primera Pregunta.....	191
3.2 Segunda pregunta.....	193
3.3 Tercera Pregunta.....	195
3.4 Cuarta Pregunta.....	197
3.5 Síntesis.....	199
CONCLUSIONES.....	201
SUGERENCIAS.....	204
BIBLIOGRAFIA.....	209
ANEXOS.....	222

INDICE DE GRÁFICOS Y CUADROS

GRÁFICOS

Gráfico Nro. 1:	Las Condiciones de Trabajo Ideales.....	17
Gráfico Nro. 2:	Relación Condiciones de Trabajo y Beneficios para la Empresa.....	22
Gráfico Nro. 3:	Productividad: Trabajador en sistema clásico Vs. Nuevo Sistema...	24
Gráfico Nro. 4:	Condiciones de Trabajo y el Trabajador.....	28
Grafico Nro. 5:	Relación de Condiciones de Trabajo y la Salud y Productividad de los Trabajadores.....	30
Gráfico Nro. 6:	Relación entre Estrés y Desempeño.....	34
Gráfico Nro. 7:	Compensación Estratégica.....	41
Gráfico Nro. 8:	Clasificación de los Ruidos por su duración en el Tiempo.....	43
Gráfico Nro. 9:	Efecto acumulativo de las causas cotidianas de fatiga.....	47
Gráfico Nro. 10:	Beneficios de la Flexibilización del Trabajo.....	53
Gráfico Nro. 11:	Modelos de la organización del Trabajo.....	54
Grafico Nro. 12:	Calidad de Vida Laboral y Organización del Trabajo.....	57
Gráfico Nro. 13:	¿Cómo se transportan los trabajadores a su centro del trabajo?.....	64
Gráfico Nro. 14:	¿Cuánto tardan los peruanos en llegar a su Centro de Trabajo?.....	65
Gráfico Nro. 15:	Principales Stakeholders o Grupos de Interés de la Empresa.....	71
Gráfico Nro. 16:	Causas próximas del surgimiento de la RSE.....	77
Gráfico Nro. 17:	Pirámide De Responsabilidades De La Empresa.....	81
Gráfico Nro. 18:	Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial.....	84
Grafico Nro. 19:	Beneficios de la RSE para las Empresas.....	94
Gráfico Nro. 20:	Modelos de Política de Estado.....	97
Gráfico Nro. 21:	Niveles de Desarrollo de las Políticas de RSE en los Estados.....	98
Gráfico Nro. 22:	Roles del Estado frente a la RSE.....	100
Gráfico Nro. 23:	Empleo – Año 2012.....	102
Gráfico Nro. 24:	Evolución de los Indicadores de Empleo en el Perú.....	103
Gráfico Nro. 25:	Principios de la Responsabilidad Social.....	117
Grafico Nro. 26:	Proceso Productivo de la Industria Textil.....	140
Gráfico Nro. 27:	Proceso Productivo De La Industria De La Confección.....	141
Gráfico Nro. 28:	Cadena de Valor en la Industria Textil.....	142
Gráfico Nro. 29:	PEA Distribuida En Porcentaje Según Rama de Actividad – 2013..	149
Gráfico Nro. 30:	Evolución De Las Exportaciones De Confecciones Peruanas.....	155
Gráfico Nro. 31:	Principales empresas textiles exportadoras en el Perú -2014.....	156
Gráfico Nro. 32:	Composición del empleo formal textil según tipo de contrato 2012	167
Gráfico Nro. 33:	Resultados: Conocimiento derechos – Trabajadores textiles-.....	173

Gráfico Nro. 34: Resultados Obtenidos: Respeto De Los Derechos Laborales.....	177
Gráfico Nro. 35: Resultados Porcentaje Total del Respeto de Derechos Laborales....	178
Gráfico Nro. 36: Resultados sobre las Adecuadas Condiciones de Trabajo.....	179
Gráfico Nro. 37: Resultados: Adecuadas condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud	180
Gráfico Nro. 38: Resultado: Conocimiento de los Objetivos de la Empresa.....	183
Gráfico Nro. 39: Resultados: Identificación trabajadores con objetivos de empresa..	184
Gráfico Nro. 40: Resultados: Clima Laboral y su relación con el Trabajador.....	185
Gráfico Nro. 41: Resultados: Clima Laboral y su relación con el Empleador.....	188
Gráfico Nro. 42: Resultados. Clima Laboral y su relación con el Reconocimiento....	188
Gráfico Nro. 43: Resultados: Clima Laboral y oportunidades para el Trabajador.....	189
Gráfico Nro. 44: Opinión Empresas Textiles respecto de la Legislación Laboral.....	193
Gráfico Nro. 45: Opinión Empresas Textiles: Rol sobre derechos laborales.....	194
Gráfico Nro. 46: Conocimiento de la RSE y sus Beneficios para las Empresas.....	196
Gráfico Nro. 47: Adopción de Prácticas Socialmente Responsables.....	198

CUADROS

Cuadro Nro. 1: Las Generaciones de Trabajadores.....	31
Cuadro Nro. 2: Efectos perjudiciales de las Vibraciones en el Cuerpo Humano.....	45
Cuadro Nro. 3: Lesiones y Enfermedades más habituales.....	49
Cuadro Nro. 4: Tipología de instrumentos de política aplicados a la RSE.....	101
Cuadro Nro. 5: Áreas y Categorías de las Buenas Prácticas Laborales.....	129
Cuadro Nro. 6: Costos Laborales de Producción de Prendas de Vestir 2008.....	143
Cuadro Nro. 7: Concentración geográfica de empresas textiles.....	151
Cuadro Nro. 8: Evolución participación del PBI del sector Textil.....	152
Cuadro Nro. 9: Participación de industria manufacturera sobre exportaciones.....	154
Cuadro Nro. 10: Conocimiento de Derechos Laborales.....	172
Cuadro Nro. 11: Respeto de los Derechos Laborales.....	174
Cuadro Nro. 12: Adecuadas Condiciones de Trabajo.....	178
Cuadro Nro. 13: Adecuadas Condiciones de Seguridad y Salud.....	179
Cuadro Nro. 14: Conocimiento -de Objetivos Empresariales – Trabajadores.....	182
Cuadro Nro. 15: Identificación con los Objetivos Empresariales -Trabajadores.....	183
Cuadro Nro. 16: Clima Laboral: El Trabajador.....	185
Cuadro Nro. 17: Clima Laboral: El Empleador.....	186
Cuadro Nro. 18: Clima Laboral: Reconocimiento.....	187
Cuadro Nro. 19: Clima Laboral: Oportunidades de Desarrollo.....	188

INTRODUCCION

Con el crecimiento económico que ha experimentado nuestro país en los últimos años, ha surgido una serie de cambios tanto en las tecnologías de la información, el capital humano, las preferencias de empleo y de consumo, el nivel de competitividad y las calificaciones personales de los trabajadores.

Con el devenir de los años, también han surgido nuevas formas de comprender la idea de hacer negocios, y es que las empresas hoy en día necesitan romper sus esquemas tradicionales para poder ser exitosas en el mercado global. Poco a poco van quedando atrás aquellos sistemas que consideraban al ser humano como un medio para hacer dinero, dando paso a la revalorización de este, como el recurso más valioso de la empresa.

Hoy por hoy, el trabajo tampoco es concebido como un medio para hacer riqueza, sino como un fin en sí mismo, mediante el cual los trabajadores pueden desarrollar sus capacidades y mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias. El trabajo decente, entendido como aquel que se desarrolla en óptimas condiciones laborales, no tiene por qué significar un costo para el empleador, sino por el contrario, una inversión que incrementará sus ganancias mediante una mayor productividad de este recurso humano.

Conocedores de la disparidad de las relaciones entre empleador y trabajador, por muchos años la sociedad ha pretendido proteger al trabajador considerado como el eslabón más débil de la cadena productiva; esta protección se ha materializado mediante un conjunto de principios, normas, y criterios interpretativos que pretenden resolver esta situación brindando mayor equilibrio a las relaciones laborales.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado que existen serias limitaciones en estos dispositivos para lograr el objetivo deseado y poder así eliminar y/o disminuir los problemas entre empleador y trabajador. Parece haber pasado inadvertido que los problemas de las relaciones laborales se encuentran en sus propios cimientos y que no es otro, que la confianza entre ambos actores, base del reconocimiento mutuo y del diálogo.

Por ello, consideramos que las empresas deberían tener un rol más activo en la regulación de las relaciones de trabajo, mediante el reconocimiento y revalorización del trabajador, apostando por un trabajo en condiciones dignas; lo que significa apostar por una gestión empresarial *Socialmente Responsable*, entendida como el deber de retribución de los recursos utilizados para el desarrollo de su negocio y la generación de ganancias, con miras a un desarrollo sostenible.

En la presente investigación sostenemos que las empresas socialmente responsables, que cumplen con las normas laborales y proveen de adecuadas condiciones de trabajo para sus empleados, se ven beneficiadas con un incremento en la productividad y la generación de mayores ganancias; por ello, consideramos que es importante acercar un mayor número de empresas a la *Responsabilidad Social Empresarial* (en adelante RSE) mediante políticas que incentiven la adopción de este tipo de medidas.

Con ello, la RSE generará un impacto positivo y notorio en el respeto de los derechos laborales, así como logrará la disminución del índice de conflictos que se presentan ante instancias administrativas y judiciales que surgen a consecuencia de la relación de trabajo.

Por otro lado, sostenemos que el rol del Estado es muy importante, ya que su aporte al Derecho del Trabajo no solo se debe limitar a la dación de normas que regulen las relaciones laborales; sino que también debe manifestarse a través de políticas que difundan los beneficios de la RSE e incentiven a las empresas en la adopción de estas prácticas.

Para fundamentar esta posición, desarrollaremos en cuatro capítulos las ideas que apoyan nuestra tesis. En el primer capítulo, denominado “*Condiciones de Trabajo*”, se describirá el concepto de Condiciones de Trabajo, desarrollando su importancia y la forma en que el trabajador percibe el trabajo como un todo que afecta su vida y circunstancias más personales. Asimismo, desarrollaremos algunas de las condiciones de trabajo que en forma más frecuente, afectan positiva o negativamente a los trabajadores, y que inciden en la productividad individual y colectiva de la empresa.

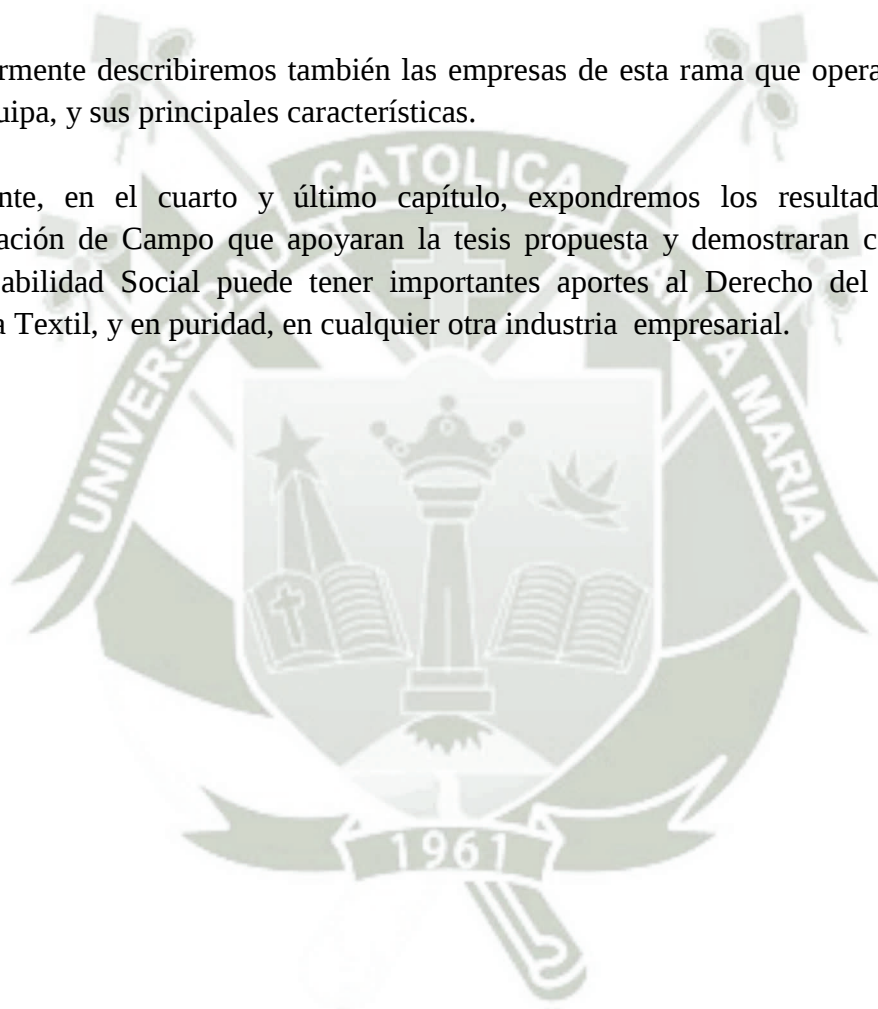
En el segundo capítulo, denominado “*La Responsabilidad Social Empresarial y La Empresa*”, abordaremos el concepto de esta nueva forma de hacer negocios bajo un esquema de competitividad, así como su historia y evolución desde sus orígenes hasta nuestros días. Desarrollaremos también la legislación nacional e internacional sobre la

materia, las experiencias en el derecho comparado, las certificaciones internacionales, sus beneficios a la empresa, así como su valioso aporte al derecho de trabajo.

En el tercer capítulo, denominado “*La Industria Textil*”, se expondrá los principales rasgos característicos de este sector industrial, así como aquellas condiciones de trabajo que deberían presentarse para lograr un óptimo desempeño de los trabajadores. Analizaremos también la relación entre la RSE y la Industria Textil, señalando los beneficios que podría representar su implementación en la gestión empresarial, en atención a los propios retos y dificultades del sector.

Posteriormente describiremos también las empresas de esta rama que operan en la ciudad de Arequipa, y sus principales características.

Finalmente, en el cuarto y último capítulo, expondremos los resultados de nuestra Investigación de Campo que apoyaran la tesis propuesta y demostraran como es que la Responsabilidad Social puede tener importantes aportes al Derecho del Trabajo en la Industria Textil, y en puridad, en cualquier otra industria empresarial.



RESUMEN

El principal objetivo de la presente investigación es poner de manifiesto la importante contribución que puede brindar la Responsabilidad Social Empresarial al Derecho del Trabajo, mediante la adopción –voluntaria– de políticas dentro de las empresas que revaloren al trabajador como el recurso más valioso con el que pueden contar.

El aporte de este trabajo es significativo en cuanto no existen antecedentes investigativos en nuestro país que pretendan unir conceptos propios de la Administración de Empresas y el Derecho del Trabajo, resaltando los beneficios que podrían surgir para los trabajadores y empleadores mediante la Responsabilidad Social Empresarial.

Asimismo, en este trabajo pretendemos demostrar que el rol del Estado no debe limitarse a ser un emisor de normas que regulen las relaciones laborales con mayor o menor grado de rigurosidad, sino que debe ir más allá en cuanto favorezca las condiciones para que las relaciones laborales sean reguladas por los propios actores; esto es empleador y trabajador.

Sin embargo; tal labor no ha sido sencilla, toda vez que existen pocas fuentes a las cuales acudir para formular un marco teórico en la materia. En principio, existen pocas fuentes escritas que desarrollen el concepto de Condiciones de Trabajo; en consecuencia, existe un número menor de publicaciones o estudios que analicen cuales son las condiciones de trabajo, como se clasifican, cuál es su importancia, etc.

Por esta razón, las principales fuentes a las cuales hemos acudido para desarrollar nuestro primer capítulo provienen del internet, en particular de los estudios y publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. El material que ha servido de guía ha sido publicado únicamente en inglés, por lo que nos hemos visto en la necesidad de contar con el apoyo de un traductor con dominio del idioma que pueda avalar las traducciones al español de estas ideas, con rigurosidad.

Respecto de las fuentes para desarrollar nuestro segundo capítulo, podemos señalar que si bien han sido abundantes, el trabajo principal se ha centrado en seleccionar aquellas fuentes que de mejor manera aporten al desarrollo de la investigación en atención a la dimensión interna de la Responsabilidad Social Empresarial, esto es la relación de la empresa para con sus trabajadores.

Al desarrollar el tercer capítulo sobre la industria textil, hemos tenido la ardua tarea de buscar información oficial sobre la cantidad de empresas del sector en la actualidad, sus problemas y retos para ser exitosas y competitivas en el mercado, siendo que tuvimos que acudir a revistas especializadas en la materia y publicaciones que pudieran acercarnos a esta realidad.

Por último, al desarrollar nuestro trabajo de campo encontramos serias dificultades para realizar las encuestas a los trabajadores conforme la muestra señalada en el proyecto de investigación y también para realizar las entrevistas a los representantes de las empresas empleadoras. En cuanto a los trabajadores, muchos no accedieron a colaborar con las encuestas por temor a las consecuencias que estas podrían generarles ya que debían responder sobre temas relacionados a su trabajo; esta situación fue superada con el trabajo de varias semanas.

En cuanto a los empleadores, logramos entrevistar a los representantes del área de Recursos Humanos de las cuatro empresas seleccionadas en la muestra, lo cual fue una experiencia interesante y nos proporcionó información de mucha utilidad para el trabajo de investigación; sin embargo, esto se logró después de mucha insistencia y condicionando la reserva de la información obtenida, así como el nombre de las empresas y los representantes entrevistados, debido a políticas internas de manejo de imagen.

Finalmente, como consecuencia del trabajo desarrollado a largo de nuestros tres capítulos y el trabajo de campo, podemos plantear las conclusiones y sugerencias que esperamos sean de utilidad al derecho de trabajo y los operadores del mismo, así como a los investigadores que deseen profundizar sobre la Responsabilidad Social Laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research is to highlight the important contribution that may provide the “*Corporate Social Responsibility*” or CSR to Labour Law by voluntary adoption of policies within companies reassess the worker as the most valuable resource they can count.

The contribution of this work is significant as long as there aren't research background in our country seeking to join concepts from business administration and labor law, highlighting the benefits that could arise for workers and employers through Corporate Social Responsibility.

Also, we show how the role of the state shouldn't just be an issuer of rules governing labor relations with varying degrees of stringency, but must go further in terms of the conditions that favor the labor relations are regulated in worker benefits by the actors themselves; this is employer and employee.

However; such work has not been easy, since there are few sources that go to develop a theoretical framework in the subject. To begin, there are few written sources and few sources on the Internet that develop the concept of Working Conditions; consequently, there are fewer publications or studies that analyzing what are the working conditions, as classified, which is important, etc.

For this reason, the main sources to which we have come to develop our first chapter come from web pages, especially studies and publications of the International Labour Organization. The base material has been published only in English, so we had to have the support of a translator with language skills, who can attest to the Spanish translations of these ideas, with technical accuracy.

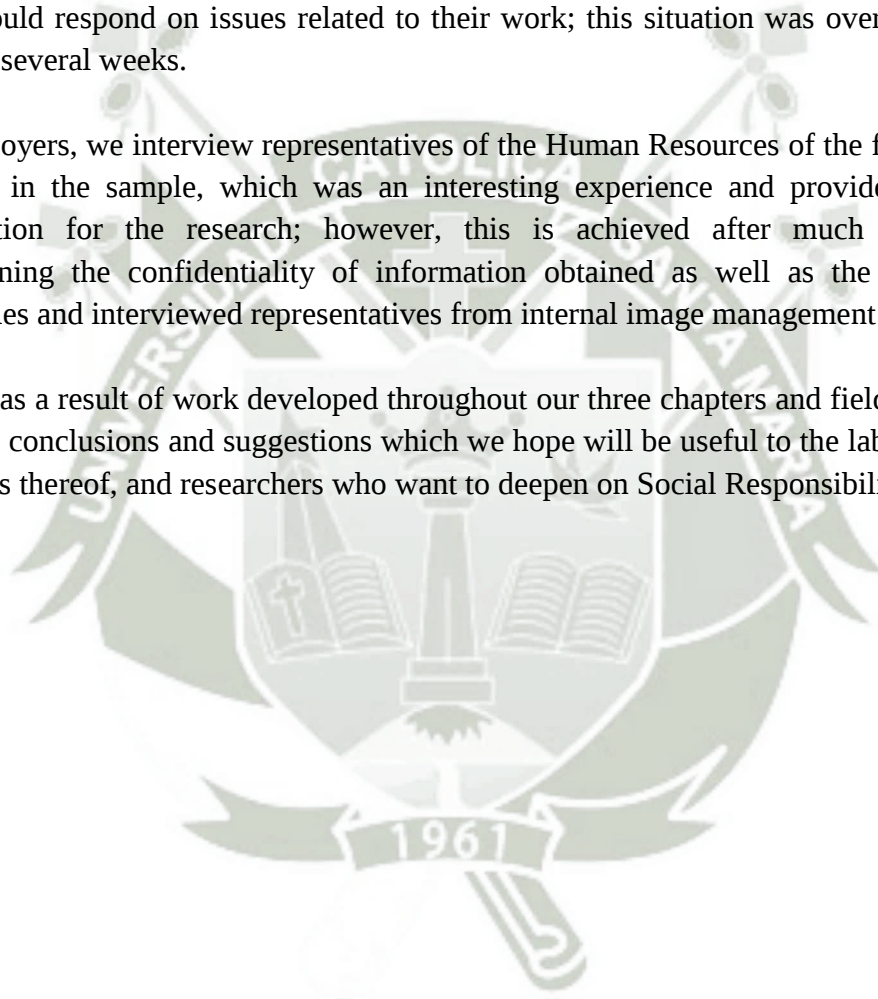
Regarding the sources to develop our second chapter, we note that although they have been plentiful, the main work has focused on selecting sources that better contribute to the development of the thesis in response to the internal dimension of CSR, this is the relationship of the company to their workers.

In developing the third chapter on the textile industry, we have had the great task of seeking official information about the number of companies in the industry today, its problems and challenges to be successful and competitive in the market, being that we had to go to magazine specialized in the art and literature that could approach this reality.

In order to develop our fieldwork we found serious difficulties in conducting surveys to workers as the sample identified in the research project and to conduct interviews with representatives of the employer companies. As for the workers, many did not agree to cooperate with the survey for fear of the consequences that these could generate them and they should respond on issues related to their work; this situation was overcome with the work of several weeks.

As employers, we interview representatives of the Human Resources of the four companies selected in the sample, which was an interesting experience and provided very useful information for the research; however, this is achieved after much prodding and conditioning the confidentiality of information obtained as well as the names of the companies and interviewed representatives from internal image management policies.

Finally, as a result of work developed throughout our three chapters and field work, we can raise the conclusions and suggestions which we hope will be useful to the labor law and the operators thereof, and researchers who want to deepen on Social Responsibility Labor.



CAPITULO I

CONDICIONES DE TRABAJO

1. DEFINICIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

De acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo¹ (en adelante OIT), el término “Condiciones de Trabajo” hace referencia a un concepto vago e impreciso, que posee diferentes significados dependiendo del país y de las personas o ámbito que lo desarrolle; así, su significado varía si este tema es abordado desde el Derecho, la Seguridad Ocupacional, la Sociología, etc.

Spyropoulos, citado por Francisco Gómez Valdez, precisa que las Condiciones de Trabajo no han merecido una rigurosa definición jurídica por razones que se ignoran.² Sin embargo, citaremos algunas de las definiciones que se han intentado.

Siguiendo la posición de la OIT, se entiende por condiciones de trabajo a aquellas “situaciones o contextos en las que los trabajadores desarrollan sus actividades, que comúnmente incluye las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar” (Clerc, J.M., 1985, p.86). Compartimos esta definición, aunque por nuestra parte agregaríamos que estas situaciones pueden afectar directa o indirectamente en la productividad del trabajador, como veremos más adelante.

De hecho, esta definición fue desarrollada por JM Clerc en el año 1985, en el libro “Introducción a las Condiciones y Ambiente de Trabajo”, publicado por la OIT; en donde se postula la importancia de considerar tanto las condiciones de trabajo como el entorno o

¹Clerc, J.M. (1985). *Introducción a las Condiciones de Trabajo y Ambiente de Trabajo*, [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=-49BXvJkLrcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

² Gómez Valdez, Francisco, (2010). *Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

ambiente de trabajo como un concepto unitario, que involucra temas como la seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo generales. A partir de esta premisa, la OIT ha desarrollado lo que en la actualidad se conoce como su programa de *Trabajo Decente*, en el cual se busca la promoción y consecución de metas que garanticen adecuadas condiciones de trabajo y ambiente.

Atendiendo a la estrecha relación que guardan ambos conceptos, es inevitable señalar que el impacto de las condiciones de trabajo y ambiente se verá reflejado en la calidad de vida de los trabajadores a través de la satisfacción o clima laboral³; el mismo que a su vez impactará sobre la productividad general de la empresa.

Bajo adecuadas e idóneas condiciones de trabajo, se espera que los trabajadores presenten altos índices de satisfacción laboral. La satisfacción laboral es un indicador de mejora de la calidad de vida del trabajador; la misma que se verá reflejada en la reducción del estrés y una mayor motivación en para trabajo. Sobre este tema volveremos más adelante.⁴

Desde el punto de vista de la Seguridad Industrial, las condiciones de trabajo pueden ser definidas como: “Cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos; y cabe enmarcarlas junto a las condiciones de empleo y las condiciones de vida” (OIT, 2012, p.1).⁵

Por su parte el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de Chile, define las condiciones de trabajo como “el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que esta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud en la triple dimensión de la Organización Mundial de la Salud, física, psicológica y social” (Guillen Cestoso, 2000, p.120).⁶

Desde la Sociología del Trabajo, se entiende por Condiciones de Trabajo “*al contenido y el entorno del trabajo*”, por ello bajo este concepto se estudian las cualificaciones de los puestos de trabajo y la implicación del desarrollo tecnológico.

³Ministerio de Trabajo y de la Producción (2008). Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana. *Boletín De Economía Laboral*, Nro. 39, Año 12, 27-38. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf

⁴ Ver Título 4 del presente capítulo, sobre Las condiciones del Trabajo y la Empresa.

⁵Organización Internacional del Trabajo (2012). Condiciones de Trabajo, Riesgos y Género, Género, Salud y Seguridad en el Trabajo. *Hoja informativa* Nro. 2. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227399.pdf

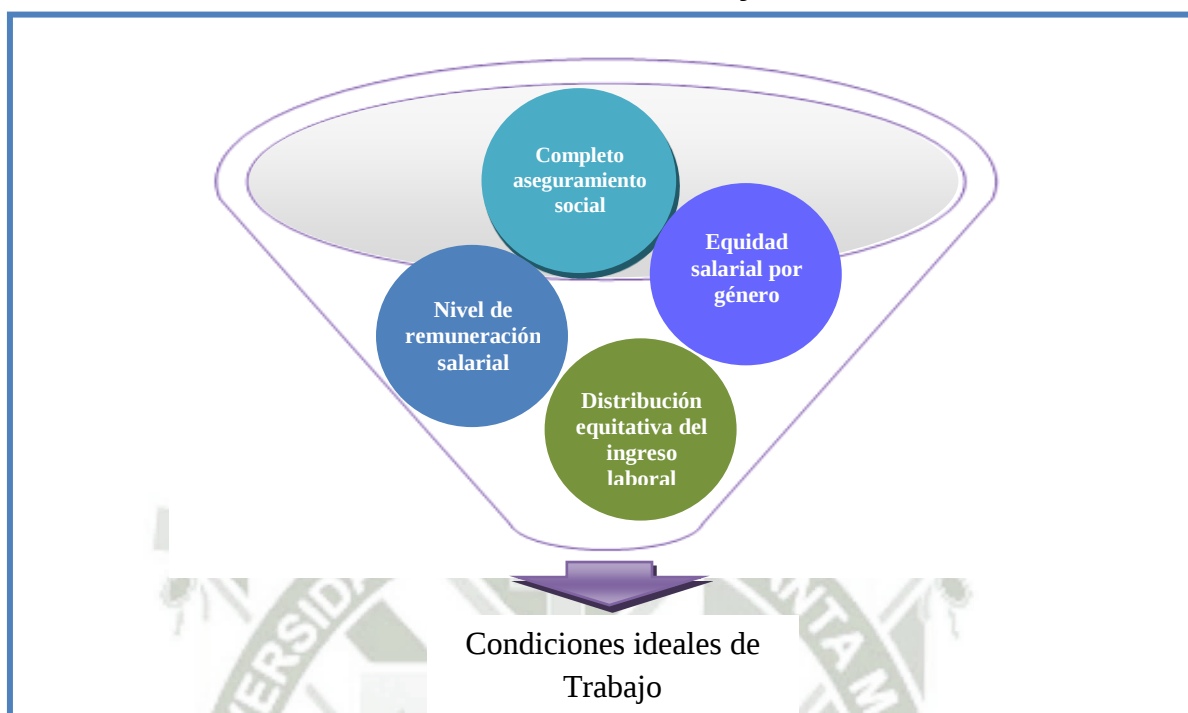
⁶ Guillen Cestoso, Carlos (2000). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. México: Mccrow Hill.

Ante esta situación surge la interrogante de conocer cuáles serían las mínimas condiciones de trabajo que deberían respetarse para lograr un ambiente de trabajo seguro, saludable y con un clima laboral que permita incrementar la productividad de las empresas. Por ello, se busca definir cuáles serían las condiciones ideales en el mercado laboral, que maximicen el bienestar de los trabajadores en relación con su empleo. Es evidente que en la actualidad, para que una empresa sea exitosa, no resulta suficiente cubrir puestos de trabajo, sino que además es necesario conseguir a los mejores cuadros y conservar a los buenos trabajadores en miras al crecimiento y desarrollo económico.

Tomando en cuenta diversas opiniones y estudios, en nuestra opinión podrían considerarse las siguientes cuatro condiciones de trabajo como las condiciones “*ideales*”: 1) El completo aseguramiento social, 2) Equidad salarial por género, 3) Distribución equitativa del ingreso laboral y 4) Nivel de remuneración salarial en relación con las capacidades y habilidades de los empleados adquiridas a través de la educación formal.⁷ Como señalamos anteriormente, estas condiciones ideales junto con las condiciones propias de cada labor y cada realidad concreta representarían el conjunto de condiciones de trabajo que incrementaría la calidad de vida del trabajador. Lo señalado se encuentra plasmado en el siguiente gráfico:

⁷ Rodríguez-Oreggia, E. y Silva Ibarguren, L. (2011). *Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México*. Recuperado de <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0CHcQFjAJ&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F41805157+Construccin+de+un+ndice+de+condiciones+laborales+por+estados+para+Mxico%2Ffile%2Fd912f511ba892c925b.pdf&ei=nRHU9XXFc3UsATg9ICQCA&usg=AFQjCNGvJE85TJahsDXDU8HUbmPYBCUigQ&sig2=zRTWvnus0YdEoby0eFeAuw>.

Gráfico Nro. 1
Las Condiciones de Trabajo Ideales



Fuente: *Elaboración Propia*

Insistimos en que es importante tomar en cuenta que, estas no son las únicas condiciones de trabajo que influyen en el trabajador y que se destacan en el desarrollo de la relación laboral, por lo que a lo largo de este capítulo abordaremos estas y otras condiciones.

Asimismo, debemos señalar que a diferencia de lo que ocurre en otros países en donde si existe una puntual y sistemática legislación sobre las condiciones de trabajo⁸, en el Perú se ha adoptado una posición pasiva, delegando a la negociación colectiva, el rol de resolver la problemática relacionada con la materia.

Por ello, en nuestro país las condiciones de trabajo se establecen mediante el acuerdo entre empleador y trabajador, al que por cierto muy pocos trabajadores tienen llegada (menos del

⁸ Por ejemplo, en México, las condiciones de trabajo están definidas en la Ley Federal de Trabajo, artículo 25, e incluye el tipo de contrato de trabajo, la jornada laboral, el lugar de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, el salario, aguinaldos, entre otros que pueden ser establecidas por las partes. En <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>, visitado el 26 de enero del 2015.

20%).⁹ Si bien existen algunas normas en materia de enfermedades profesionales, y seguridad industrial, no existe mayor legislación sobre otras condiciones de trabajo.

2. IMPORTANCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La OIT señala que en el año 2014, cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, cada 15 segundos 160 trabajadores tienen un accidente laboral, lo que representa que cada año mueren más de 2,3 millones personas; asimismo, señala que anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de los cuales se reflejan en ausentismo laboral —estas estadísticas serían mucho mayores si se tomara en cuenta a los trabajadores tanto de la industria informal, como a los trabajadores del campo, de los cuales no se tienen mayores registros—, estas son tragedias sin justificación que ocurren a lo largo y ancho del mundo (OIT, 2014).

Una de las principales causas que afectan la salud de los trabajadores son las malas condiciones de trabajo, estas también afectan el equilibrio de la empresa y la productividad; entre ellas destacan las largas horas de trabajo, las inexistentes o inadecuadas horas de descanso, las tareas repetitivas o mecánicas, el desgaste psicológico de ciertos trabajos, un ambiente hostil o posturas extenuantes para el desarrollo del trabajo, el ritmo acelerado de trabajo que causa fatiga y envejecimiento prematuro (Clerc, J.M., 1985).

Por ello, las malas condiciones de trabajo son la principal causa de las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, dando origen a la tensión, fatiga e insatisfacción que conducen a una pobre salud en los trabajadores, alto grado de ausentismo y una mediocre productividad.¹⁰

Nos preguntamos si las empresas deben considerar al ser humano como un recurso más o este debe ser valorado por su propia naturaleza, atreviéndonos a afirmar que si bien el trabajo es importante ya que provee de los recursos necesarios para la subsistencia personal y familiar, este también es un medio de desarrollo, que debe garantizar el respeto por la

⁹ Gómez Valdez, Francisco, (2010). Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

¹⁰ “Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana”, Boletín De Economía Laboral Nro. 39, Año 12, Abril del 2008, Ministerio de Trabajo, en http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf, visitado el 14 de abril del 2014. La OIT, ha advertido durante muchos años que las condiciones de trabajo no se adaptan a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, siendo que muchas veces exigen un sobreesfuerzo causante de stress y enfermedades.

dignidad humana. Por ello afirmamos que no puede aceptarse el crecimiento y desarrollo económico a costa del sufrimiento humano.

Al respecto, es preciso señalar que la OIT ha reconocido en el Preámbulo de su Constitución¹¹, la importancia de las adecuadas condiciones de trabajo para un trabajo digno y una sociedad justa:

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas. (OIT, 1919, p.01)

Por su parte, los principios desarrollados en la Declaración de Filadelfia¹² de 1944, relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo señalan:

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en

¹¹ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Preámbulo, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:1883493829332467::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907, visitado el 10 de abril del 2014.

¹² Tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT en <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>, visitado el 26 de abril del 2014.

discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c) Cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental.

(OIT, 1944, p.01)

Por lo expuesto, se advierte que el trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio de desarrollo personal, que debe darse en condiciones de libertad dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades, con el propósito de permitir que cada ser humano avance el camino de la búsqueda de su bienestar y felicidad.

Actualmente las lesiones ocupacionales y desastres con ocasión del trabajo ya no están consideradas como un inevitable tributo al progreso, toda vez que los peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores, pueden ser controlados. El cambio de actitud en las autoridades, empleadores trabajadores y sociedad respecto del estatus del trabajador y la dignidad de su labor está cada vez más clara para las sociedades altamente industrializadas¹³; sin embargo, esta situación parece no ser tan evidente en las sociedades en vías de desarrollo, como sucede en nuestro país.

Un ambiente de trabajo adecuado, que provea de óptimas condiciones de trabajo; esto es, maquinarias diseñadas ergonómicamente, ambientes de trabajo en los que los posibles daños puedan ser controlados o minimizados, salarios que permitan a las familias de los trabajadores desarrollar su potencial en la forma en que una sociedad en desarrollo lo

¹³Clerc, J.M. (1985). Introducción a las Condiciones de Trabajo y Ambiente de Trabajo, [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=-49BXvJkLrcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

necesita, organización adecuada del trabajo, etc.; tiene efectos positivos para la prosperidad de las empresas ya que garantiza un óptimo clima laboral, lo que incide directamente en la productividad.

El clima laboral hace referencia a las cualidades, o características que normalmente y de forma permanente presenta un entorno laboral, y que ejercen una influencia en el comportamiento en el trabajo. Definitivamente se trata de la percepción que cada individuo tenga respecto del entorno laboral, así como de los factores organizacionales en los que se realiza la actividad empresarial (Guillen Cestoso, 2000)

Es importante que las empresas puedan prestar mayor atención al clima laboral en donde se desarrollan sus actividades y procesos toda vez que para poder lograr las metas y fines planificados es necesario en la medida de lo posible y nivel de satisfacción laboral en los miembros de la organización (B. Von Haller, 1976)

La satisfacción laboral, por su parte, puede considerarse como “una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (Jhon, A. y Randall, R., 2012). La satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo y lo que este le reporta.

La motivación influye en el rendimiento, y este a su vez en la productividad del trabajador; ambos, inciden en la satisfacción laboral lo que a su vez se replica en la productividad y en el valor que el trabajador puede reportar a la empresa. Es evidente que ello requiere la convergencia de esfuerzos tanto en el mismo centro de trabajo, las maquinarias, los equipos, los factores ambientales, la organización del trabajo, como en la gerencia y trabajadores, la educación y formación para el trabajo.

No menos importante es señalar que cuando toda persona busca un puesto de trabajo espera que se presenten ciertas características y circunstancias que permitan tener una “*calidad de vida*”; por ello, bien se puede afirmar que la relación que establecen los individuos con su empleo deseado no está únicamente vinculada con la remuneración.

Aunque la mayoría de trabajadores pueden no elegir libremente sus primeros puestos de trabajo, si pueden tomar la decisión de continuar trabajando o no en determinada empresa en atención a las condiciones laborales que estas provean. Esto puede traer grandes repercusiones a largo plazo, ya que podría influir directamente en la movilidad social y la productividad de los trabajadores y empresas, sobre esta situación volveremos en siguientes títulos.

Finalmente, debemos señalar que la evolución de la sociedad es la evolución de trabajo; por tanto, el mejorar las condiciones de trabajo es mejorar la calidad de vida dentro de una sociedad.

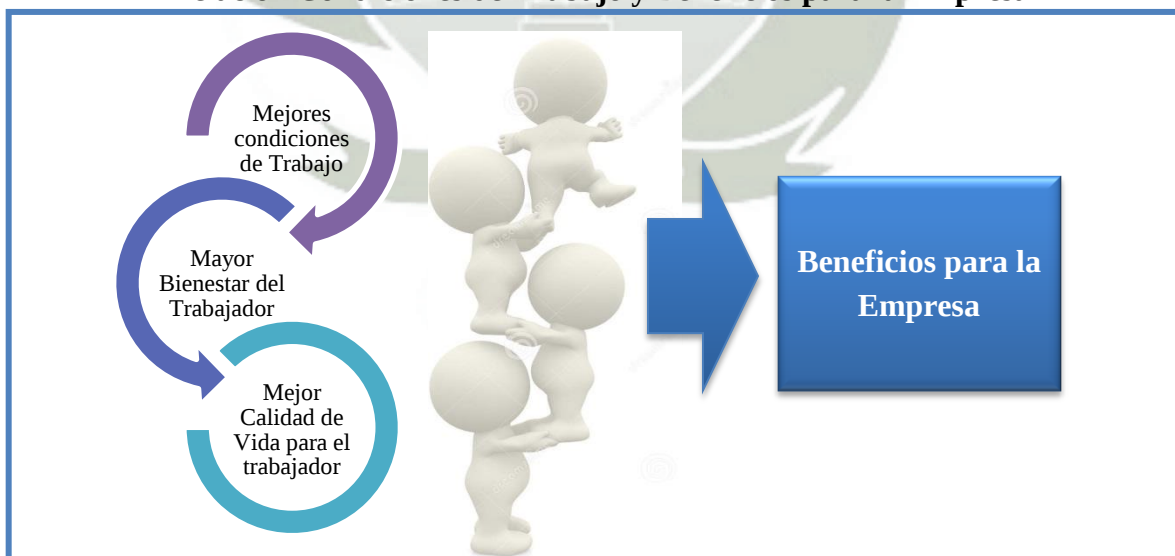
3. CONDICIONES DE TRABAJO Y LA EMPRESA

Es innegable que adecuadas y óptimas condiciones laborales constituyen un factor de bienestar para los trabajadores, por lo que bien se puede hablar de una relación entre bienestar laboral y condiciones laborales, en la que mejores condiciones de trabajo llevan a un mayor bienestar laboral y en consecuencia a una mejor calidad de vida.

Lo señalado anteriormente nos permite afirmar que cuando los trabajadores se encuentran altamente motivados, cuentan con adecuadas condiciones de trabajo que les permiten procurar una buena calidad de vida para ellos y sus familias, incrementan su productividad en las labores que deben realizar, no solo en cantidad sino en calidad de los resultados normalmente esperados.

Como podemos apreciar en el siguiente gráfico, la relación entre la mejora de condiciones de trabajo y el beneficio de la empresa es directa debido a que estas propician un ambiente idóneo para que el trabajador pueda rendir en su máximo potencial.

Gráfico Nro. 2
Relación Condiciones de Trabajo y Beneficios para la Empresa



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo; nos preguntamos ¿Cuál es la lógica de esta afirmación?, es decir; ¿cómo es que en el plano de los hechos, las mejores condiciones de trabajo benefician a la empresa que apuesta por ellas?

La respuesta a esta interrogante la encontramos en la filosofía de la productividad. La productividad¹⁴ puede ser definida como la eficiencia en el uso de recursos por parte de los trabajadores, lo que se traduce en el “valor agregado” y que constituye la rentabilidad de la empresa.¹⁵

Toda empresa necesita ser rentable y en consecuencia productiva para existir. “El incremento de la productividad es una demanda económica necesaria para mantener la competitividad de las empresas y del país ante la globalización de los mercados que exigen continuamente productos nuevos, mejores prestaciones y menores costos” (Bestraten Bellovi, M., 2011, p.25).¹⁶

Tradicionalmente y de forma errónea, la respuesta de las empresas ante esta exigencia fue intensificar el esfuerzo del trabajador aumentando la carga laboral, con remuneraciones bajas, sin estabilidad laboral, eliminando las prestaciones sociales, etc. Este planteamiento considera al ser humano como un recurso más de la empresa a ser empleado conforme a los requerimientos del mercado, lo que refleja el pensamiento de una sociedad mercantilista que no valora al ser humano y la dignidad de la persona; considera también que el talento y capacidad de los buenos trabajadores pueden retenerse en la empresa de forma indefinida sin óptimas condiciones de trabajo y una buena remuneración.

Con el devenir de los años, estas prácticas se han convertido en obsoletas, ya que las empresas no solo necesitan maximizar ganancias, sino que para poder seguir vigentes en el mercado necesitan además otras herramientas y métodos para incrementar su productividad. Cuando las empresas cuidan su activo más importante— el trabajador—

¹⁴ La productividad no es sino una forma de medir el éxito de una empresa, la medición en si misma constituye una evaluación del aprendizaje organizacional. Se encuentra íntimamente relacionada con la competitividad y puede definirse como la habilidad empresarial para crear constantemente valor añadido para los clientes y los trabajadores (Bestraten Bellovi, M., 2011)

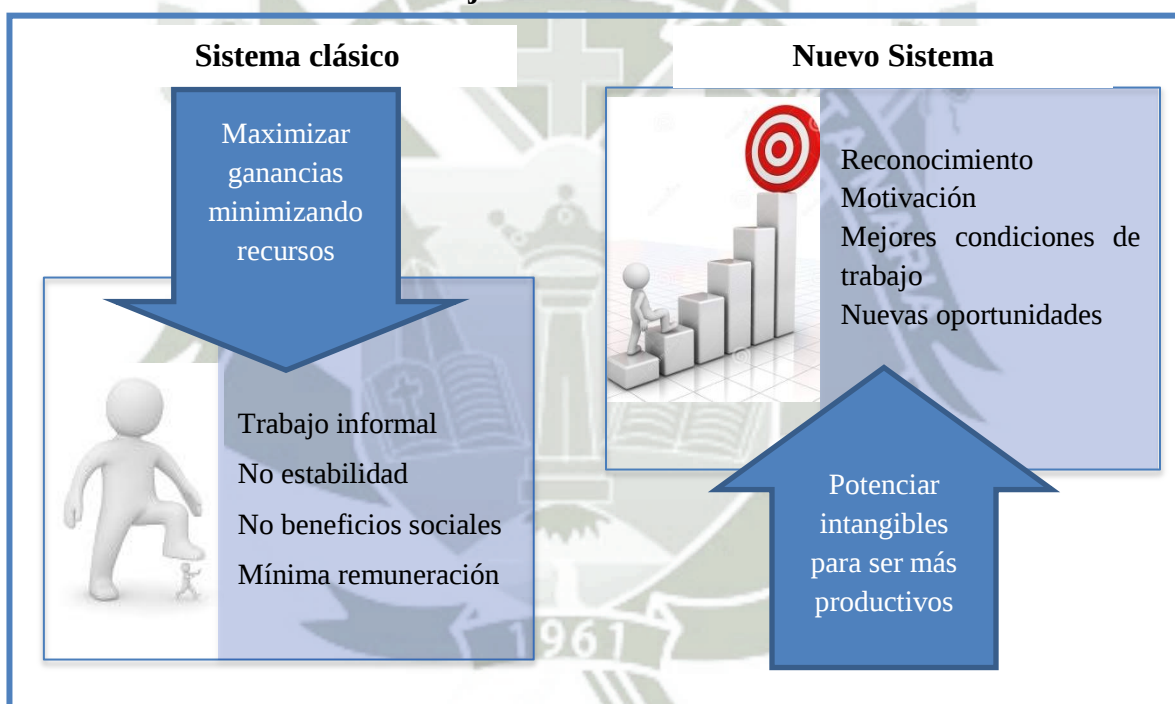
¹⁵ Ergonomía y productividad, Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, en <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/4377.pdf>, visitado el 06 de diciembre del 2014.

¹⁶ Bestraten Bellovi, M. (2011). Productividad y condiciones de Trabajo (I): bases conceptuales para su medición. *Notas Técnicas de Prevención, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.* Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/911w.pdf> visitado el 10 de octubre del 2014.

están trazando una trayectoria en la que podrán aspirar a crecer con un posicionamiento a largo plazo. *La idea no solo es trabajar más, sino trabajar mejor para producir más valor.*

La experiencia ha demostrado que la mejor forma de conseguir el éxito es invertir y mejorar los activos intangibles¹⁷ de la empresa, entre los cuales destaca el trabajador, considerado como un recurso dotado de diversas capacidades y talentos a disposición del proyecto empresarial. ¿Cómo lograr que el trabajador de lo mejor de sí mismo en beneficio del proyecto empresarial? Identificando al trabajador con los objetivos e ideales de la empresa, motivando su crecimiento y desarrollo personal, remunerando adecuadamente su esfuerzo y finalmente brindando excelentes condiciones de trabajo.

Gráfico Nro. 3
Productividad: El trabajador en Sistema clásico Vs. Nuevo Sistema



Fuente: *Elaboración propia*

¹⁷ Los activos de una empresa son todos aquellos bienes y derechos de su propiedad con los cuales puede realizar sus actividades. Estos activos pueden ser tangibles o intangibles; son activos tangibles aquellos que pueden ser percibidos, como por ejemplo los muebles, la maquinaria, etc; son activos intangibles aquellos bienes o derechos que no pueden ser percibidos mediante los sentidos, ya que no cuentan con una existencia material o física y que encuentran sus orígenes en las nuevas ideas, los diseños organizativos únicos y la experiencia y capacidad de las personas, como por ejemplo el Know How, las patentes, las marcas, los procesos operativos, etc.

En el gráfico anterior podemos apreciar la diferencia sobre la concepción del trabajador en el sistema clásico mercantilista a la izquierda frente al nuevo sistema a la derecha. En el primero de los modelos, bajo la premisa de maximizar las ganancias a cualquier costo, se eliminan los gastos que supone la planilla de trabajadores mediante el uso y abuso de contratos modales, reduciendo y en algunos casos eliminando la estabilidad laboral, evitando el pago de beneficios sociales y procurando la mínima remuneración.

En el segundo modelo, al que podemos denominar Socialmente Responsable, se busca obtener ganancias mejorando la productividad de la empresa para ser competitivos en el mercado y permanecer vigentes a largo plazo; para ello se valora al trabajador como uno de los activos o recurso más valioso de la empresa sin el cual no sería posible lograr sus objetivos. Para ello busca mantener a su personal motivado e identificado con el proyecto empresarial, brindándole mejores condiciones de trabajo y nuevas oportunidades de desarrollo persona porque necesita que este pueda entregar lo mejor de sí.

En las empresas del siglo XXI, la conexión entre los activos intangibles y las personas es mucho más importante que nunca antes debido al desarrollo de las tecnologías de la información. Los clientes, proveedores, trabajadores y la sociedad se encuentran más conectados, existiendo una red de colaboración y alianzas entre ellos (Bestraten Bellovi, 2011).

Si bien existe poca información acerca de la relación que guarda la empresa, los procedimientos de trabajo y la mejora de la productividad, si existen índices de rentabilidad que corresponden a empresas que cotizan en la bolsa de valores, que demuestran que aquellas empresas cuyo compromiso son la sociedad es más elevado que otras empresas han ofrecido índices de rentabilidad superior a otro tipo de empresas.

Es muy difícil encontrar estudios sobre el impacto de los intangibles en la productividad o el valor de mercado de las empresas; no obstante, aunque no se pueda cuantificar, está demostrado que las empresas que tienen mejores condiciones de trabajo y en consecuencia un nivel más alto de satisfacción en sus trabajadores tiene mayores beneficios económicos, tal como se puede apreciar en el ranking elaborado anualmente por “Great Place to Work”¹⁸.

¹⁸ Página oficial, Great Place to Work, en <http://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-empresas/las-mejores-multinacionales-para-trabajar-en-el-mundo>, visitado el 03 de Enero del 2015.

Por su parte la OIT¹⁹ en un informe denominado “La seguridad en cifras”²⁰, señaló que a nivel macro como los países más competitivos tenían un fuerte vínculo con fuertes políticas sobre seguridad y salud en el trabajo y que mejores condiciones de trabajo en las empresas no tiene un costo demasiado elevado tomando en cuenta por ejemplo el costo que representan los accidentes y enfermedades profesionales (OIT, 2003).

Respecto de cómo las mejores condiciones de trabajo benefician a la empresa, podemos citar los siguientes ejemplos:

- Reducción del tiempo de aprendizaje: es posible reducir el tiempo de formación que la empresa invierte en un nuevo trabajador, un cambio tecnológico o un nuevo puesto de trabajo cuando los trabajadores seleccionados cuentan con las competencias necesarias y están debidamente motivados y concentrados.
- Reducción del ausentismo: el ausentismo de trabajadores debido a enfermedades o accidentes de trabajo representa un tiempo perdido irrecuperable; sin embargo este puede disminuirse considerable si el centro de trabajo es diseñado de forma ergonómica y se adoptan políticas de seguridad y salud adecuadas.
- Amplía la posibilidad de reclutar trabajadores de alta calidad
- Evita la pérdida de trabajadores debidamente capacitados y con experiencia, así como la pérdida de lo invertido por la empresa para su formación.
- Mantiene a los trabajadores motivados, lo que facilita la concentración y alto rendimiento.
- Evita los conflictos con representantes de los trabajadores, autoridades públicas y la comunidad, lo que se traduce en evitar días de paralización de labores dentro del marco de un proceso de negociación colectiva que conduzca a una huelga.
- Mejora la imagen de la empresa frente a los trabajadores, la sociedad y el mercado.

¹⁹ Resulta interesante señalar que la OIT desarrolló el programa WISE (por sus siglas en inglés): “Mayor productividad y un mejor lugar de trabajo”, programa que busca apoyar a las Pymes en la mejora de sus condiciones de trabajo y en el incremento de su productividad mediante la aplicación de técnicas simples, efectivas y de bajo costo, que generan beneficios directos tanto para los propietarios como para los trabajadores. La metodología se basa en la realización de un conjunto de mejoras voluntarias con un impacto positivo en la empresa mediante el intercambio de experiencias positivas entre Pymes. (OIT, 2011).

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, (2003). *La seguridad en Cifras: Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo*. Recuperado en http://www.ilo.org/leqacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf

- Permite atraer nuevos clientes, en particular clientes subcontratistas de empresas grandes.

4. CONDICIONES DE TRABAJO Y EL TRABAJADOR

Según la OIT, las condiciones de trabajo y ambiente, no son un fenómeno aislado o desconectado con otros aspectos de la vida del trabajador. El trabajo es percibido y experimentado como una serie de factores que aunque pueden distinguirse unos de otros, se evalúan como un todo, por ello, las condiciones del trabajo y del medio ambiente forman una sola entidad para cada trabajador (Guerrero Pupo y otros, 2006).

Cada trabajador reconoce intuitivamente la existencia de condiciones de trabajo y ambiente relacionados con su vida. Existe una constante interacción entre los seres humanos con el ambiente físico, social y cultural del trabajo en sus vidas, estas interacciones varían considerablemente de caso en caso, y pueden afectar de forma distinta a cada trabajador en sus aspectos personal, social y/o familiar.

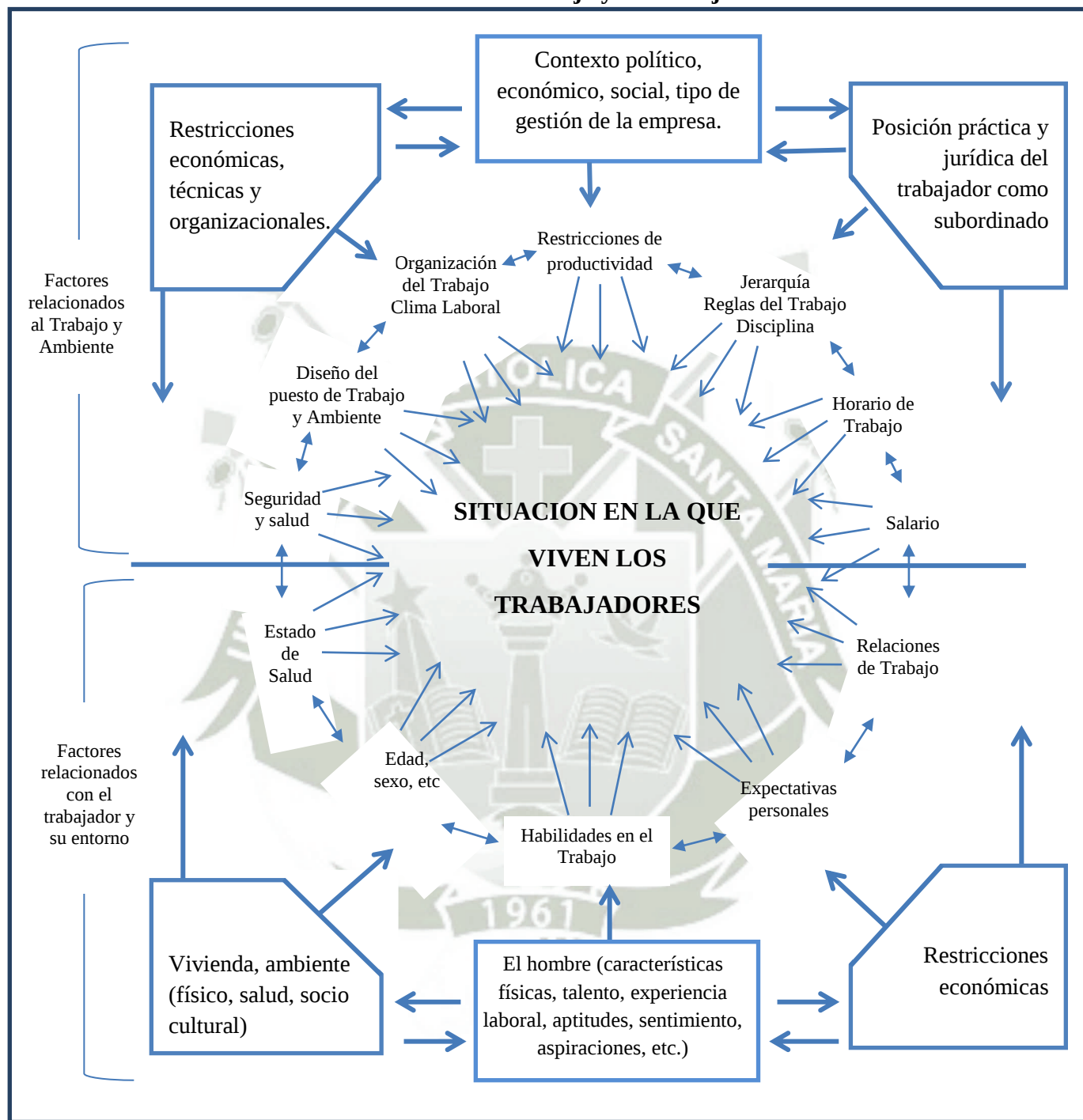
Según diversos estudios, se reconoce que un trabajo de buena calidad es aquel que cumple con determinados presupuestos, como son el vínculo laboral (estabilidad), los ingresos que genere el trabajo (remuneración), la protección social, y las adecuadas condiciones de trabajo.

De esta idea nace el concepto de “*Calidad de Vida Laboral*” o “*Calidad de Vida en el Trabajo*”, el mismo que hace referencia a la interrelación de los factores que afectan al trabajador en su vida personal y en su desempeño laboral. Así, la calidad de vida laboral está relacionada a la atmósfera social de una empresa u organización, que a su vez determina el grado de bienestar y satisfacción que puede encontrar en ella el trabajador.

El concepto de Calidad de Vida aplicado al Trabajo es relativamente reciente, y fue introducido por primera vez en la Psicología de las Organizaciones por Gellerman en 1960 y posteriormente en los trabajos de Halpin y Croft en 1963, pero no fue hasta la década de los 70 en los Estados Unidos, cuando empezó a cobrar importancia.

En el siguiente gráfico podemos apreciar la relación estrecha que guardan las condiciones de trabajo con el trabajador y como estas pueden afectar su desempeño en el trabajo:

Gráfico Nro. 4
Condiciones de Trabajo y el Trabajador



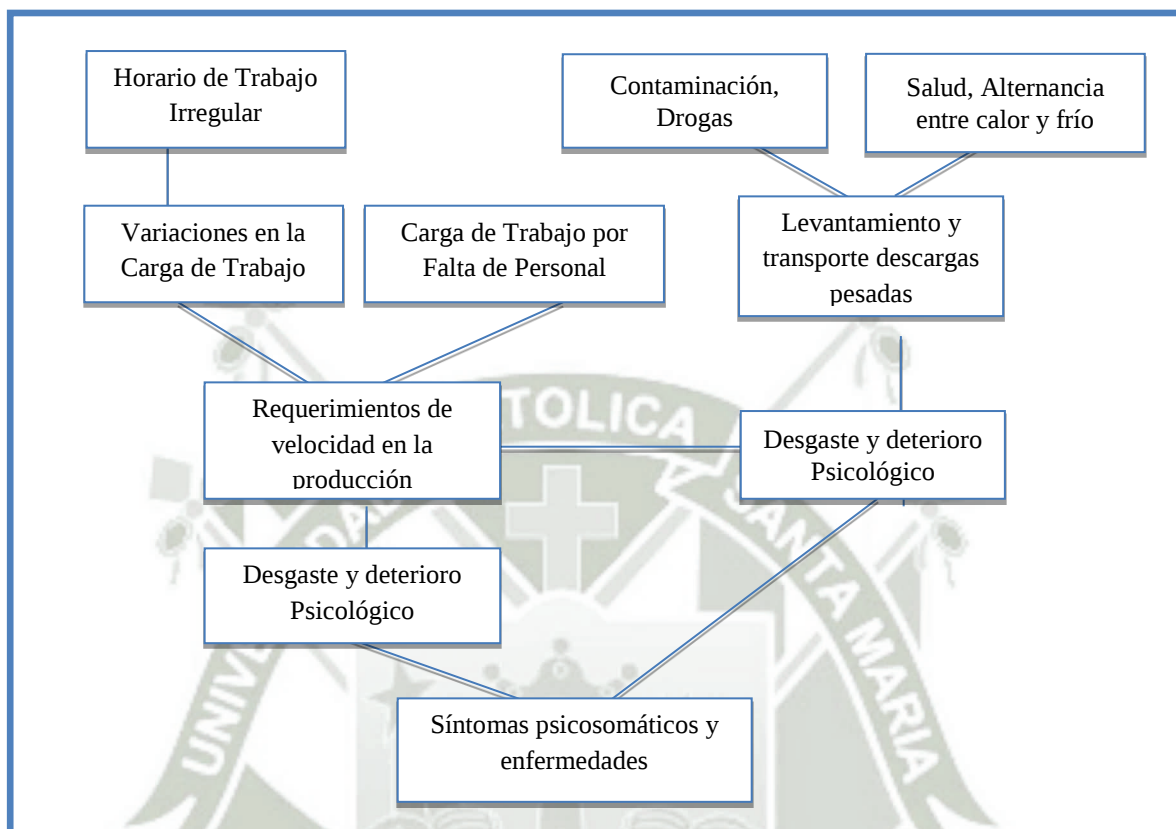
Fuente: *Introducción a las Condiciones de Trabajo y Ambiente de Trabajo (Traducción Propia)*

Como se puede apreciar, en la parte superior se ubican las condiciones relacionadas con el centro de trabajo y la labor que en él se realiza y que responden a situaciones particulares de la empresa como son las restricciones económicas, políticas, y jerárquicas. En la parte inferior, se ubican las condiciones de trabajo relacionadas con el propio trabajador y su entorno, y que responden a las capacidades físicas y psicológicas del ser humano, así como a factores externos tales como la vivienda y las posibilidades económicas. Todas estas situaciones influyen en el desempeño final de trabajador y pueden condicionar el resultado de sus labores en el centro de trabajo.

Es innegable considerar que el trabajador es un ser humano que se ve afectado por los factores que le rodean, y que directa o indirectamente refleja dicha influencia en su estado de ánimo y su nivel de productividad en las labores que debe realizar. Por ello es importante que la visión del derecho del trabajo no se limite a regular situaciones objetivas inherentes a la relación de trabajo, sino que levante una mirada humanizadora y promueva iniciativas tendientes al respeto de la dignidad del trabajador el primer lugar, y al respeto de los derechos laborales en segundo plano.

La OIT propone un cuadro ilustrativo que señala la relación entre las condiciones de trabajo y ambiente, con la salud de los trabajadores y la productividad, resultado de un estudio realizado en 1970 en el rubro de hoteles y restaurantes. En este gráfico se puede apreciar como las condiciones de trabajo que se presentan en el sector de hoteles y restaurantes afectan a los trabajadores, tanto anímicamente como en su productividad, ya que tanto los factores internos como son el horario de trabajo, la carga de trabajo, los requerimientos de velocidad en la producción, y los factores externos como la contaminación, las drogas, la salud, entre otros, generan un desgaste físico y psicológico lo que se manifiesta en enfermedades que afectan a los trabajadores.

Gráfico Nro. 5
Relación de las Condiciones de Trabajo con la Salud y Productividad de los Trabajadores en el rubro Hoteles y Restaurantes



Fuente: *Introducción a las Condiciones de Trabajo y Ambiente de Trabajo*²¹

Por ello se afirma, que las condiciones de trabajo no están dissociadas del trabajador ya que finalmente afectan a este influyendo positiva o negativamente en su desempeño laboral.

4.1 GENERACIÓN DE TRABAJADORES Y CONDICIONES DE TRABAJO

En materia de Administración de Empresas existe un concepto denominado “*Inteligencia Generacional*”, concepto que hace referencia a la importancia para la gestión de los

²¹ Clerc, J.M. (1985). *Introducción a las Condiciones de Trabajo y Ambiente de Trabajo*, [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=-49BXvJkLrcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Recursos Humanos de una empresa el conocer las características de cada trabajador según a la generación a la que corresponden.²²

Según estos estudios, las personas presentan características comunes de comportamiento frente al trabajo de acuerdo a la época generacional a la que correspondan. El termino generación fue utilizado por *Gilburg* (2007) y está referido a: “un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores” (p. 34).²³

Existen cuatro generaciones de trabajadores consideradas por *Gilburg* en sus estudios; sin embargo, solo las tres últimas se encuentran conviviendo actualmente en el mercado laboral:

Cuadro Nro. 1
Las Generaciones de Trabajadores

BABY BOOMERS	GENERACIÓN X	GENERACIÓN Y
Nacido entre 1941- 1960	Nacidos entre 1961-1981	Nacidos entre 1982-2000
Eventos que lo definieron : - Post II guerra mundial - Prosperidad - Televisión - Suburvios - Derechos Civiles - Liberación de la Mujer	Eventos que lo definieron : - Alta tasa de divorcios - Caída de Wall Street-1980 - MTV - Crisis de seguridad Social - Despidos masivos	Eventos que lo definieron: - Computadora - Internet - Calentamiento Global - Ataques terroristas - Diversidad - Boom economico - Cambio de milenio
Personalidad: - Dispuesto a dar siempre mas en el trabajo - Optimista - Positivo - Idealista - Quiere tenerlo todo	Personalidad: - Ferozmente independiente - Orientado a resultados - Esceptico - Organizan su vida alrededor del trabajo - Prágmatico - Lealtad con la empresa - Hemisferio izquierdo mas desarrollado	Personalidad: - Idealista busca la felicidad - Trabajo en equipo - Pensamiento social activo - Respeto por el otro - Búsqueda de metas - Búsqueda de mejor oferta de dinero - Hemisferio derecho mas desarrollado - Excelente formacion academica.

Fuente: *Chirinos, Nilda (2009). Características Generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral.*²⁴

²² Brow, Marvin (1992). *La Ética en la empresa: estrategias para la toma de decisiones*. Argentina: Editorial Paidós.

²³ Chirinos, Nilda (2009). *Observatorio Laboral, Revista de la Universidad de Carobo - Venezuela, Volumen 2*. Características generacionales y los valores: Su impacto en lo laboral, p.36.

²⁴ Ibídem.

En el Perú actualmente la generación Y, se encuentra representada por los trabajadores de entre 18 y 35 años y según una encuesta realizada por Great Place to Work²⁵ representa ya una importante mayoría en el mercado laboral a tomar en cuenta. Según esta encuesta realizada en el 2013 a más de 55 mil ciudadanos que corresponde a esta generación, la característica más resaltante es la perspectiva de rotación laboral.

Para este grupo de trabajadores, la mayor propensión a rotar de puesto de trabajo de una empresa a otra se encuentra directamente relacionada con sus características, ya que prefieren arriesgarse que esperar el tiempo que toma una promoción o asenso. Esta característica se repite en las encuestas realizadas en diversos países, como Estados Unidos; por ello las empresas tienen grandes problemas para retener a su personal.

Otra respuesta interesante que revela la encuesta, es la necesidad de esta generación por manejar un tiempo flexible en el trabajo, ya que en su mayoría no están conformes con un horario estricto de trabajo, señala también que para esta generación es mucho más trascendente la labor que realizan y cuando no se encuentran conforme con ella, cambian su atención a otras labores e incluso pueden llegar a cambiar de trabajo.

Finalmente, la encuesta revela que la generación Y, son mucho más críticos y demandantes con las empresas para las cuales trabajan, y suele estar insatisfechos si no encuentran las condiciones adecuadas para cubrir sus necesidades independientemente de la retribución económica que puedan percibir.

Es importante que las empresas conozcan esta información y puedan establecer las políticas en la gestión integral tendientes a la captación de profesionales capacitados. Hoy por hoy no es suficiente ofrecer buenas remuneraciones o estabilidad laboral para captar el personal necesario para las empresas si es que ello no va de la mano con óptimas condiciones de trabajo para retener a dicho personal.

En la mayoría de libros de administración de empresas podemos encontrar que los trabajadores prefieren trabajar en empresas en donde existan al menos algunas de las siguientes características:

- Remuneración: competitiva con otras empresas
- Prestigio: la empresa líder en la industria

²⁵ Great Place to Work, (2014). *Generación Y: ¿Cómo retener a la generación que siempre se quiere ir?*, Recuperado en http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/GPTWP2_-_2014_AGO_-_Reporte_GPTW_-_Generacion_Y_-_V2.pdf, (visitado el 10 de enero del 2015).

- Seguridad: Sigue una política de no despido
- Beneficios: competitivos con otras empresas
- Ambiente: gente de primera, atmosfera de equipo, buena administración, excelentes relaciones interpersonales.
- Promoción: políticas de ascenso reales
- Capacitación: constante a lo largo de la carrera
- Políticas administrativas: participación en las utilidades, recompensas y/o reconocimientos por resultados.
- Poder e influencia: credibilidad y lealtad de los clientes gracias a la buena reputación de la empresa, etc.

(D. Quin Mills, 1990)

4.2 EL ESTRÉS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Desde una perspectiva histórica la palabra estrés, ha sufrido diversos cambios en su acepción desde su aparición en la lengua inglesa en el siglo XIX. Inicialmente hacía referencia a una fuerza externa o presión a la que son sometidos personas u objetos, resistiendo sus efectos (Jhon, A y Randall, R., 2012)²⁶.

Posteriormente, en 1956 Selye, definió al estrés como “la respuesta inespecífica del organismo a una exigencia hecha sobre él, dicha respuesta produce un estado de desequilibrio corporal, producido por un estímulo denominado estresor” (Selye citado por Jhon, A y Randall, R, 2012, p.153). También introdujo el concepto de “síndrome de adaptación general”, definido como “la suma de todas las reacciones inespecíficas del organismo consecutivas a la exposición continuada a una producción sistema de estrés” (Selye citado por Jhon, A y Randall, R, 2012, p.158).

Más adelante Engel (1962), define el estrés psicológico como “todo proceso originado tanto en el ambiente exterior como en el interior de la persona que implica una exigencia o apremio sobre el organismo y cuya resolución o manejo requiere el esfuerzo de los mecanismos psicológicos de defensa, antes de que sea activado ningún otro sistema” (Engel citado por Jhon, A y Randall, R, 2012, p.160).

²⁶ Bravo, Peiró y Rodríguez, citados por Arnold Jhon, Randall Ray, “Psicología del Trabajo. Comportamiento Humano en el ámbito laboral”, 5ta edición, Ediciones Pearson, México, 2012.

En términos generales, el estrés puede ser definido como una sobrecarga que exige un esfuerzo adaptativo por parte del individuo, sobrecarga que interactúa con una serie de variables propias como son la capacidad de adaptación, la personalidad, soporte social, etc.

En el contexto del trabajo, podemos definir el estrés laboral como una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, como son la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador.

A inicios del siglo XX, Robert Yerkes y John Dodson publicaron la llamada Ley Yerkes-Dodson, en la que se identifica la respuesta del estrés al mostrar su relación con la actividad productiva y la salud:

Gráfico Nro. 6
Relación entre Estrés y Desempeño



Fuente: *Estrés Organizacional*²⁷

Conforme podemos apreciar del gráfico, el máximo rendimiento de un trabajador se produce con un determinado nivel de estrés; sin embargo, un exceso o falta del mismo, va directamente en detrimento de la productividad y salud del trabajador. Por ello se afirma que las respuestas a baja intensidad de estrés puede proveer un impulso insuficiente de adaptabilidad y crecimiento, las respuestas de alta densidad pueden llevar a serias consecuencias individuales o incluso una muerte súbita (Gutiérrez Martínez, R. y Angles Jiménez, Y., 2012)

²⁷ Gutiérrez Martínez, R. y Angles Jiménez, Y. (2012). *Estrés Organizacional*. México: Editorial Trillas, p.48.

Como podremos apreciar más adelante, las malas condiciones de trabajo determinan la existencia de enfermedades profesionales y el estrés en el trabajador, el mismo que en casos extremos puede llegar a la fatiga, situación en la que en los casos más severos puede significar la paralización de actividades del trabajador por un agotamiento debido a la sobre carga extrema de presión.

5. CLASIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Siguiendo el criterio establecido por la OIT²⁸, podemos citar las siguientes condiciones de trabajo como aquellas que principalmente afectan a los trabajadores:

5.1 CONDICIONES MATERIALES

5.1.1 Maquinaria y Centro de Trabajo

Con el transcurrir del tiempo, las **maquinas** se hacen cada vez más indispensables para el trabajo, llegando al punto de esclavizar a los seres humanos.

Si bien las maquinas evitan que los seres humanos realicen directamente pesadas tareas que significarían un excesivo esfuerzo, estas a su vez constituyen una fuente constante de peligro si no son construidas tomando en cuenta todas las medidas de seguridad. Incluso, adoptando todas las medidas de seguridad en su construcción y manejo, muchas veces no es suficiente para evitar accidentes.

Con el avance de la tecnología, se hace indispensable contar con medidas de seguridad para los operadores de las maquinarias, que resulten adecuados e idóneos a los riesgos a los que estos se ven expuestos, así como una adecuada capacitación para el trabajo.

Al respecto, la OIT ha señalado el artículo 2 del Convenio Nro. 119²⁹, “*Sobre la Protección de la Maquinaria*”, que: “la venta y arrendamiento de máquinas que contengan

²⁸ Clerc, J.M. (1985). Introducción a las Condiciones de Trabajo y Ambiente de Trabajo, [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=-49BXVjKlrcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

²⁹ El Convenio Nro. 119 puede ser revisado en la web de la Organización Internacional del Trabajo, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312264:NO, visitado el 27 de abril del 2014.

elementos peligrosos, que se hallen desprovistos de dispositivos adecuados de protección, deben ser prohibidos en la legislación nacional de los países que ratifiquen el citado convenio” (OIT, Convenio 119, 1963).³⁰

En este mismo convenio, se detalla que por “elementos peligrosos”, se debe entender a “los pernos, tornillos de ajuste, chavetas y toda pieza que sobresalga de las partes móviles de las máquinas, así como los volantes, engranajes, conos o cilindros de fricción, levas, poleas, correas, cadenas, piñones, tornillos sin fin, bielas y correderas, así como los árboles (comprendidos sus extremos) y otros órganos de transmisión que pudieran presentar un peligro para las personas que estén en contacto con estas piezas” (OIT, Convenio 119, 1963).

Por su parte el **centro de trabajo** o ambiente de trabajo físico, comprende todos los aspectos posibles, desde la existencia o no de estacionamiento, hasta la ubicación y el diseño del edificio, sin mencionar otros como la luminosidad y el ruido que llegan hasta el lugar de trabajo que pueden ejercer una influencia positiva o negativa en el trabajador.

Dentro del centro de trabajo, otros aspectos físicos pueden ocasionar malestar y frustración, como por ejemplo, la ventilación, la calefacción y el sistema de aire acondicionado, el número, la ubicación y las condiciones de los servicios sanitario, entre otros. Si bien estos factores no están directamente relacionados con el trabajo, si pueden afectar la productividad del trabajador toda vez que generan un clima laboral negativo (Clerc, J.M., 1985).

Otros factores a tomar en cuenta son:

- **El tamaño:** se debe tomar en cuenta también el espacio del centro de trabajo que se asigna a cada trabajador. Psicológicamente el espacio está relacionado con el status de cada trabajador dentro de la organización.
- **La distribución:** la distancia entre la gente y las instalaciones influye de manera significativa en la interacción social. Una persona probablemente interactuará más con aquellos individuos que están más cerca físicamente, por tanto, puede influir en la información a la que uno tiene acceso y a la inclusión o exclusión de uno de los eventos de la organización.

³⁰ Este convenio no ha sido ratificado por el Perú, como se puede apreciar en la página de la OIT en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312264, visitado el 16 de abril del 2014.

- **Privacidad:** la mayoría de los trabajadores desea una gran cantidad de privacidad en el desempeño de sus labores, principalmente las relacionadas a labores de oficina; sin embargo, también quieren oportunidades de interactuar con colegas, las cuales se restringen conforme la privacidad aumenta. Si bien la privacidad limita las distracciones, las cuales pueden ser particularmente problemáticas para la gente que hace tareas complejas, la tendencia es claramente hacia el sentido opuesto. (Clerc, J.M., 1985).

5.1.2 Remuneración

La remuneración por el trabajo realizado es un elemento importante que define la calidad del trabajo. Constituye un indicador del bienestar del trabajador, ya que es el medio a través del cual satisfacen sus necesidades y las de sus familias. Desde el punto de vista del empleador, las remuneraciones forman parte de los costos de producción.

Según el Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013 de la OIT³¹, “después de un periodo de crecimiento económico fuerte a principios del siglo XXI, la economía mundial entro en recesión como resultado de la crisis financiera y económica mundial del año 2009” (OIT, 2014, p.75). Esta crisis generó un grave impacto en diversas áreas incluyendo el mercado laboral, caracterizado por la desaceleración del crecimiento europeo y americano, y el surgimiento de mercados emergentes de países en desarrollo como el nuestro.

El principal índice sobre el cual se puede medir en cifras el impacto de la crisis económica, se traduce en la *tasa de desempleo*. “El desempleo mundial aumentó en 27 millones desde el inicio de la crisis, con un total de 200 millones de personas desempleadas, lo que equivale al 6% de la fuerza de trabajo mundial. Sin embargo, lo más preocupante es que de esta cifra, la mayoría de desempleados son los jóvenes de entre 15 y 24 años” (OIT, 2014, p.77). No obstante lo señalado, nuestro país ha hecho frente a la crisis de forma tal que casi no se han sentido sus impactos en nuestra economía familiar.

En estas condiciones, los salarios o remuneraciones mínimas son y seguirán siendo un tema pendiente en la agenda política y social, tanto en los países en desarrollo como en las economías más desarrolladas. La OIT señala que “los salarios mínimos deben ser establecidos en consulta con los actores sociales, tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como factores económicos, incluyendo niveles de

³¹Organización Internacional del Trabajo, (2014). *Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los Salarios y el crecimiento equitativo*. Recuperado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195244.pdf. Visitado el 07 de mayo del 2014.

productividad, requerimientos en términos del desarrollo económico y la necesidad de mantener un alto nivel de empleo” (OIT, 2014, p.78).

La OIT, ha desarrollado estándares básicos sobre la fijación de un salario mínimo, así el Convenio Nro. 131, sobre la “Fijación de Salarios Mínimos”³², señala:

Artículo 1º:

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. (...)

Artículo 2º:

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. (...)

Artículo 3º:

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. (OIT, 1970, p.01)

Por otro lado, las tendencias de crecimiento económico y de productividad de las empresas, determinan los requerimientos de distribución de las ganancias entre los trabajadores; lo que se conoce comúnmente como reparto de utilidades o participación en las utilidades de la empresa. Asimismo, el crecimiento exige el aumento de productividad de los trabajadores lo que en condiciones óptimas debería ir de la mano con el aumento de

³² Organización Internacional del Trabajo, (1970). *Convenio Nro. 131: Sobre la Fijación de salarios mínimos*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131, visitado el 07 de mayo del 2014.

las remuneraciones; esto es lo que se conoce como la participación en el trabajo (OIT, 2014, Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los Salarios y el crecimiento equitativo, p. 75).

De esta forma, no es suficiente que se asigne una adecuada remuneración en atención a las labores realizadas y las competencias del trabajador; sino que resulta necesario también hacerle partícipe de las ganancias generadas con su trabajo.

En nuestro país, “las políticas laborales aplicadas durante la década del noventa, entre las cuales podemos mencionar la flexibilización de los contratos y los salarios, la reducción de los costos de despido, la pérdida del salario mínimo como instrumento de política, entre otras, junto con el debilitamiento de los sindicatos y su poder de negociación, contribuyeron a desequilibrar los niveles de equidad en las remuneraciones” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2002, p. 13)³³

Por ello, en la actualidad no existe una escala remunerativa justa ni equivalente en las diversas entidades públicas, establecida en función al nivel de cada trabajador. En el sector privado, las remuneraciones no siempre responden a las expectativas de los trabajadores ni a las labores efectivamente realizadas.

5.1.3 Compensaciones y reconocimientos

En realidad, aunque la mayoría de empresas no tomen en cuenta los beneficios que puede reportar el reconocimiento de las labores bien realizadas por los trabajadores, estas pueden llegar a ser un vehículo que de movilidad a las organizaciones, haciéndolas más competitivas.

En la actualidad, las empresas no pueden seguir manteniendo estructuras clásicas, disociadas del resultado del trabajo realizado; para poder competir en el mundo globalizado no es suficiente hacer bien las cosas, sino que es necesario hacerlas muy bien y saber cómo hacerlas mejor mañana.

Las empresas no pueden limitarse a las decisiones lentas de los trabajadores, ya que cada trabajador debe contar con los recursos, la capacidad, los conocimientos y el compromiso para la toma de decisiones correctas. Bajo este nuevo esquema, la compensación por el trabajo realizado — clásicamente entendida como la remuneración— ya no se concibe

³³Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, (2002). Boletín de Economía Laboral Nro. 22, Año 6, p. 13. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_22-24.pdf

como el costo que tiene que pagar la empresa para poder hacer negocios, sino como aquella inversión que devolverá un retorno alto; es decir, ganancias, eso es lo que se concibe como compensación estratégica.³⁴

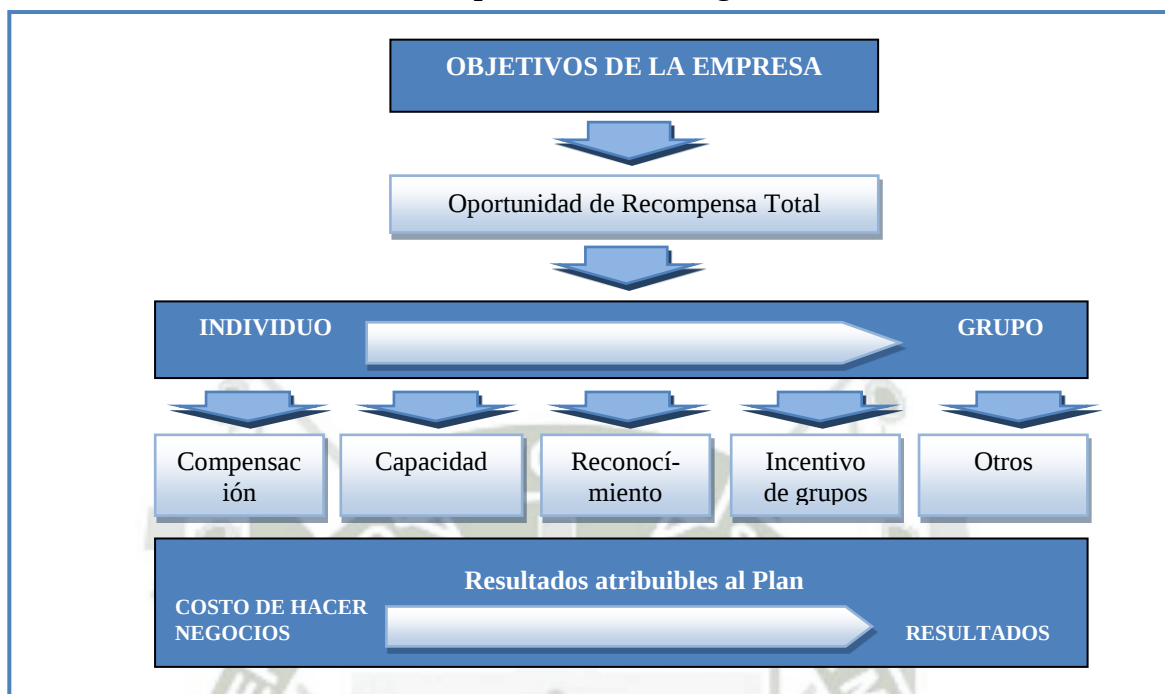
Este nuevo concepto propone mejorar la productividad de los trabajadores mediante la creación de mejores oportunidades de recompensa, con un mínimo costo para la empresa y un máximo valor para el trabajador, contribuyendo al logro de objetivos del negocio. Dentro de estas mejores oportunidades de recompensas se encuentran conceptos como las mejores remuneraciones, planes de beneficios, incentivos personales, capacitación y reconocimientos (Jiménez, A., 2013).

Frente a estas “situaciones”, el trabajador no resulta indiferente, ya que valora las recompensas que le brinda el empleador y responde aportando elementos invaluable para la empresa u organización como son la mayor productividad, la calidad de gestión, buenas relaciones laborales, compromiso, identificación, etc. Una de las formas más usuales de compensación estratégica son las denominadas “*Stock Options*” u Opciones de Compra de Acciones de la empresa, cuya idea es lograr que el activo más importante de la empresa, las personas, se beneficien del proyecto empresarial (Jiménez, A., 2013).

En efecto, bajo esta forma de hacer negocios, el trabajador es valorado como uno de los activos más preciados de la empresa que puede contribuir a la mejora de resultados empresariales. Para lograr ello, es preciso que la organización tenga claros sus objetivos y haga conocer a los trabajadores que su trabajo conlleva a resultados concretos y que sus esfuerzos generan recompensas que tiene un valor significativo para ellos.

³⁴Jiménez, Alfonso (2013). *Creando Valor... A través de las personas: Compensación*, p. 62. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Gráfico Nro. 7
Compensación Estratégica



Fuente: Jiménez, Alfonso, *Creando Valor... A través de las personas*, 2013.³⁵

En el gráfico anterior podemos apreciar como los objetivos de la empresa también se puede traducir en una oportunidad de recompensa total para los trabajadores, que van desde incentivos personales hasta recompensas grupales; de esta manera el costo de hacer negocios incluye el reconocimiento a sus trabajadores, lo que se traducirá en metas alcanzadas, mayores ganancias, competitividad, crecimiento, etc.

Del mismo modo, usada correctamente, cierto grado de seguridad en el trabajo puede ayudar a aprovechar para la empresa la energía de las personas, es una fórmula que ha sido fundamental para el éxito de las grandes empresas. El mercado de trabajo es una fuente incierta, la mayoría de empresas tienen que desarrollar por si mismas las grandes aptitudes de las personas.³⁶

Un equipo humano motivado e identificado con los objetivos de la empresa en realidad no representa un costo sino una inversión con gran rentabilidad.

³⁵ Jiménez, Alfonso (2013). *Creando Valor... A través de las personas: Compensación*, p. 62. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

³⁶ D. Quinn Mills (1990). *Como competir con éxito en los negocios: Técnicas modernas de administración*, p. 28. México: Editorial Limusa.

5.1.4 Agentes perjudiciales en el Ambiente de Trabajo

- **La Contaminación:**

La Contaminación puede darse por gases, vapores, humos y polvos de todo tipo que representan serios problemas para la salud. Muchas veces, no se limita al área de trabajo de la empresa, sino que puede llegar hasta las zonas urbanas, afectando la salud de la población en general y en especial de las poblaciones más cercanas. Puede llegar en algunos casos a afectar los mares, ríos y demás cursos de agua, contaminando los cultivos y plantaciones que finalmente llegan hasta la población para su consumo diario (Clerc, 1985).

Existen contaminantes químicos y biológicos que pueden afectar negativamente a los trabajadores; los primeros usualmente ingresan al organismo por vía respiratoria, pudiendo ingresar también a través del contacto cutáneo (piel) o por vía digestiva, los segundos, generalmente constituidos por microorganismos pueden estar presentes en el centro de trabajo, pudiendo provenir de animales y/o vegetales (Clerc, 1985).

El Convenio Nro. 148 de la OIT³⁷ sobre el “Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)”³⁸, señala en su artículo 9° que: “En la medida de lo posible, se deberá eliminar todo riesgo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo implementando medidas técnicas aplicadas a las nuevas instalaciones o a los nuevos procedimientos en el momento de su diseño o de su instalación, o mediante medidas técnicas aportadas a las instalaciones u operaciones existentes, o cuando esto no sea posible, mediante medidas complementarias de organización del trabajo (OIT, Convenio 148, 1977, p.1)”

Existen muchas formas de prevenir este tipo de riesgos como el uso de equipos de protección personal; sin embargo, las medidas de protección colectivas resultan ser más eficientes toda vez que no dependen de la colaboración de los trabajadores. Estas medidas trabajan directamente sobre las máquinas, el centro de trabajo o los métodos de trabajo en lugar incidir sobre el propio trabajador (Clerc, 1985).

³⁷ Organización Internacional del Trabajo (1977). *Convenio Nro. 148: Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*. Recuperado en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148, visitado el 16 de abril del 2014.

³⁸ Este convenio no ha sido ratificado por el Perú, como se puede apreciar en la página de la OIT en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO::11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312293, visitado el 16 de abril del 2014.

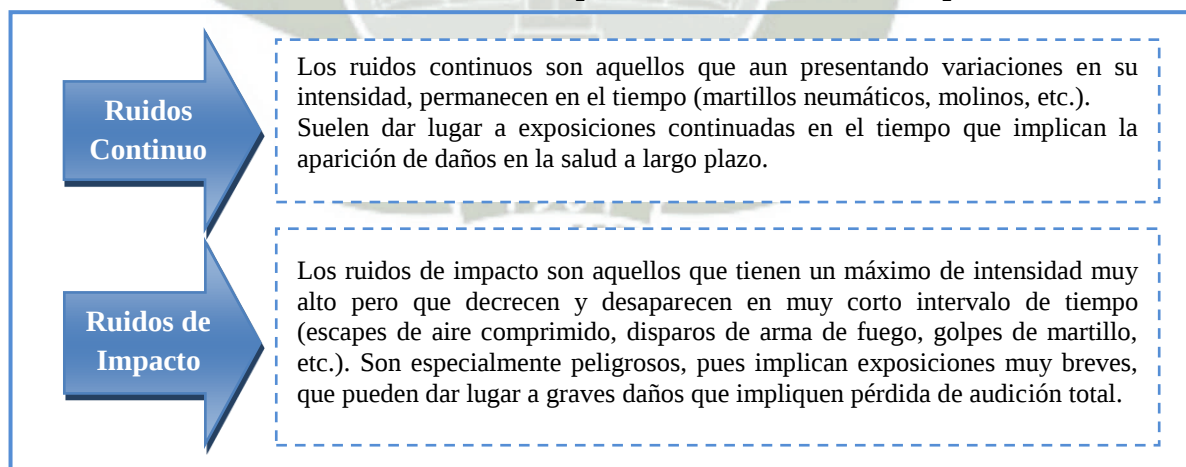
- **Ruido y Vibración:**

El sonido se caracteriza por la producción de una sensación auditiva agradable a consecuencia de la vibración de un objeto de forma rítmica y armónica; el **ruido** por su parte, puede ser definido como un sonido desagradable o no deseado. Desde el punto de vista físico, el sonido es un fenómeno vibratorio transmitido en forma de ondas, que es capaz de producir una sensación auditiva. Para que se genere un sonido es necesario que vibre alguna fuente; estas vibraciones pueden ser transmitidas a través de diversos medios, entre los más comunes se encuentran el aire y el agua (Clerc, J.M., 1985).

Los trabajadores pueden verse expuestos a elevados niveles de ruido en lugares de trabajos diversos (construcciones, fundiciones, fábricas, oficias, etc); por lo que en realidad se trata de un factor de riesgo muy común en el trabajo, por ello, el ruido siempre constituye un factor importante de los ambientes de trabajo “no sólo por las molestias que ocasiona, sino por los riesgos de sordera, las perturbaciones en las comunicaciones verbales, y otros efectos fisiológicos y psicológicos” (Clerc, J.M., 1985, p. 115).

En el siguiente gráfico podemos apreciar la clase de ruidos a los que el trabajador se puede encontrar expuesto, dependiendo de la fuente que lo genera. Ambos tipos de ruidos pueden ser peligrosos para los trabajadores, generando lesiones y/o enfermedades irreparables; por ello es indispensable utilizar los adecuados implementos de seguridad que protejan los canales auditivos a este tipo de exposición.

Gráfico Nro. 8
Clasificación de los Ruidos por su duración en el Tiempo



Fuente: Secretaría de Salud Laboral, 2012, Cuadernillo Informativo: Ruido y Vibraciones.³⁹

³⁹ Secretaría de Salud Laboral (2012). *Cuadernillo Informativo: Ruido y Vibraciones*. P.5. Madrid. Recuperado de <http://www.saludlaboralugtmadrid.org/Biblioteca%20Interna/Publicaciones/CUADERNILLO%20RUIDO%20LOW.pdf>

La concentración de un número considerable de máquinas en un reducido espacio del centro de trabajo, genera elevados niveles de ruido causando problemas en la salud, como la disminución o pérdida de la audición (Clerc, J.M., 1985, p. 118).

“El ruido no tiene por qué ser excesivamente alto para causar problemas en el lugar de trabajo ya que puede interactuar con otros factores de riesgo e incrementar el peligro a que están expuestos los trabajadores. Así, el ruido puede aumentar el riesgo de accidentes al neutralizar las señales acústicas de peligro, interactuar con la exposición a determinadas sustancias químicas para multiplicar el riesgo de pérdida auditiva, o desencadenar el estrés laboral” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2005, p.15).⁴⁰

El riesgo más grave al que se encuentran expuestos los trabajadores, está representado por la pérdida de audición ocasionada por el daño irreversible de las células ciliadas de la cóclea (parte del oído interno). Asimismo, la exposición al ruido puede afectar el sistema cardiovascular, aumentando la tensión arterial al incrementar la cantidad de catecolaminas, las mismas que en determinados niveles en la sangre se encuentra relacionada con el estrés (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2005).

Lamentablemente, la pérdida de audición es un proceso que se va produciendo a lo largo del tiempo, y no es siempre fácil de reconocer; por ello, la mayoría de los trabajadores toma conocimiento de este padecimiento cuando el daño ya es grave y permanente. No se debe olvidar que el ruido en el trabajo –incluso a niveles muy bajos– puede ocasionar estrés en los trabajadores, puede también dificultar la comunicación e incluso incrementar la posibilidad de accidentes (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2005).

Por otro lado, las **vibraciones** pueden ser definidas como “todo movimiento oscilatorio de un cuerpo sólido respecto de una posición de referencia debido a una excitación, caracterizándose por su frecuencia y amplitud” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013, p.3).⁴¹ Estas vibraciones pueden producir daños específicos a los trabajadores que se encuentren expuestos en atención a la zona del cuerpo en contacto, así como la frecuencia dominante.

⁴⁰ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2005). *El ruido en el trabajo*, p.5. Recuperado de: https://osha.europa.eu/es/topics/noise/problems_noise_cause.html (visitado el 27 de abril del 2014).

⁴¹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013). *Vibraciones: vigilancia de la salud en trabajadores expuestos*, p.3. *Notas Técnicas de Seguridad*. España. Recuperado en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/961a972/ntp-963w.pdf>, (visitado el 02 de mayo del 2014).

A efecto de prevenir este tipo de riesgos es recomendable adoptar acciones tendientes a disminuir la intensidad de la vibración que se transmite a cualquier zona del cuerpo humano, entre ellas la reducción de la vibración desde origen, el aislamiento y el uso de implementos de seguridad como por ejemplo guantes, cinturones o botas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013).

En el siguiente cuadro se aprecia cuáles son los efectos perjudiciales de las Vibraciones en el Cuerpo Humano, incluyendo aquellas frecuencias muy bajas, hasta aquellas consideradas muy altas. Resulta evidente que a mayor frecuencia de vibración se producen mayores trastornos o lesiones en el organismo, que pueden llegar incluso a ser permanentes e irreversibles.

Se aprecia también que la fuente de las vibraciones puede estar relacionada a diversas máquinas, herramientas y vehículos, por lo que sus causas pueden ser tan diversas como las labores que puede realizar el ser humano en el marco de una relación laboral. En tal sentido, las vibraciones pueden afectar a toda clase de trabajadores, principalmente aquellos que realicen labores manuales con herramientas.

Cuadro Nro. 2
Efectos perjudiciales de las Vibraciones en el Cuerpo Humano

Frecuencia de la Vibración	Máquina, herramienta o vehículo que la origina	Efectos sobre el organismo
Muy baja (<2Hz)	Transportes: aviones, trenes, barcos, coche (movimiento de balanceo)	Estimulan el laberinto del oído y provocan trastornos en el Sistema Nervioso Central. Pueden producir mareos y vómitos (mal de los transportes)
Baja (2 a 20 Hz)	Vehículos de transporte para pasajeros y/o mercancías. Vehículos industriales, carretillas, etc. Tractores y maquinaria agrícola. Maquinaria y vehículos de Obras Públicas.	Lumbalgias, lumbociáticas, hernias, pinzamientos discales. Agravan lesiones raquídeas menores e inciden sobre trastornos debidos a malas posturas. Síntomas neurológicos: variación del ritmo cerebral, dificultad del equilibrio. Trastornos de la visión por resonancia.
Alta (20 a 1000 Hz)	Herramientas manuales rotativas, alternativas o percutoras tales como: moledoras, pulidoras, lijadoras, moto sierras, martillos, picadores, rompe hormigoneras	Trastornos osteomusculares tales como artrosis del codo. Lesiones de muñeca como la enfermedad de Kienbock. Alteraciones angioneuróticas de la mano tales como calambres que pueden acompañarse de trastornos prolongados de la sensibilidad, sobre todo frío/calor. Aumento de la incidencia de las enfermedades del estómago.

Fuente: *Secretaría de Salud Laboral, 2012, Cuadernillo Informativo: Ruido y Vibraciones.*⁴²

⁴² Secretaría de Salud Laboral (2012). *Cuadernillo Informativo: Ruido y Vibraciones*. P.5. Madrid. Recuperado de <http://www.saludlaboralugtmadrid.org/Biblioteca%20Interna/Publicaciones/CUADERNILLO%20RUIDO%20LOW.pdf>

- **Fatiga Laboral:**

Aunque puede ser difícil de definir, en general se describe como el resultado del estrés excesivo o el esfuerzo que supera los límites individuales de la resistencia, y que demanda un periodo de recuperación mediante una pausa en el trabajo o un descanso mayor en casos severos (Clerc, J.M., 1985, p. 120).

También puede ser definida como “aquella sensación de debilidad y agotamiento acompañada de molestias, incluso dolor e incapacidad para relajarse, que se origina en la relación laboral. Las actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida” (Universidad Complutense de Madrid, 2013, p.5).⁴³

Puede tener múltiples factores que la ocasionen; pudiendo ser física o mental. La **fatiga física** “puede ocasionarse a causa de una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, una tensión excesiva del conjunto del organismo, o bien a causa de un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor. Las exigencias físicas de trabajo que sobrepasen las capacidades del individuo, pueden llevar a la situación de fatiga muscular. Si ésta se mantiene durante un tiempo, puede afectar no sólo a los músculos directamente implicados en la realización del trabajo, sino también a aquellos otros que no han intervenido en el trabajo e incluso al propio sistema nervioso” (Universidad Complutense de Madrid, 2013, p.6). En casos extremos – fatiga crónica – podría generar graves repercusiones al cuerpo humano como es caso de Síndrome del Túnel Carpiano (Sociedad Americana de Cirugía Ortopédica, 2012).

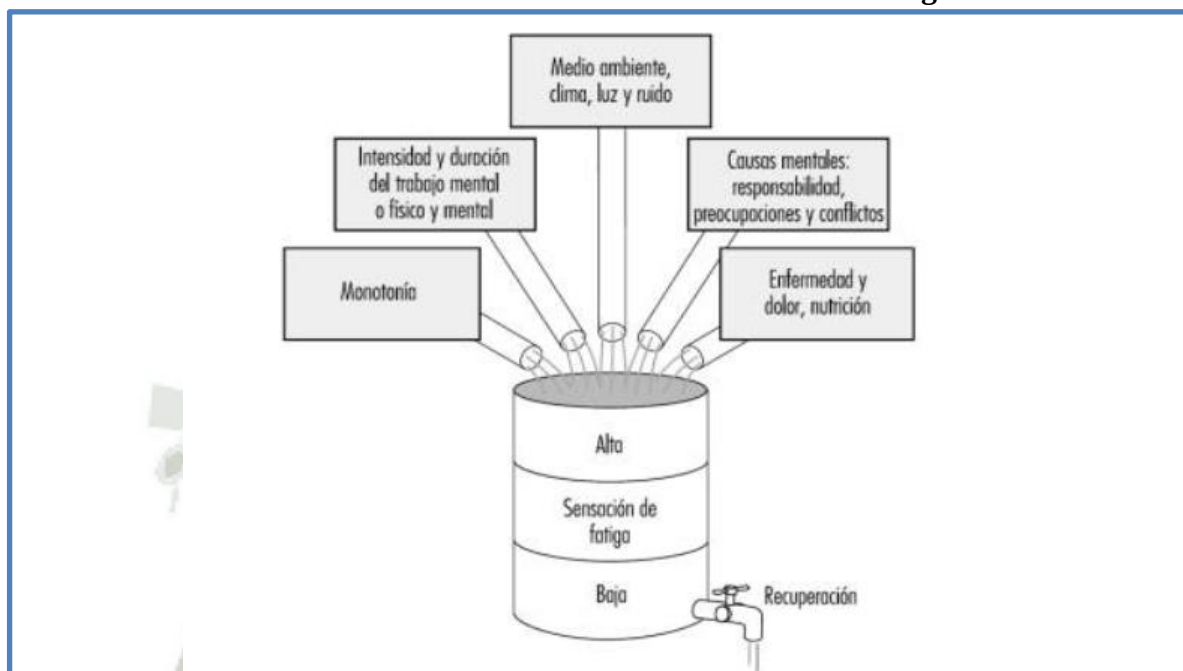
La **fatiga mental** “suele presentarse en puestos de trabajos que van acompañados de sedentarismo postural típico de actividades en apariencia cómodas, pero con carga física debido a que se mantienen posturas estáticas, con frecuencia incorrectas o forzadas y con escaso movimiento” (Universidad Complutense de Madrid, 2013, p.7).

Como podemos apreciar en el siguiente gráfico, la causas cotidianas de fatiga como son la monotonía en el trabajo, la intensidad y duración de las labores mentales a realizar, el medio ambiente, el clima, la luz, el ruido, las preocupaciones laborales y personales, así como las dolencias, enfermedades, y la alimentación, pueden acumularse de tal manera que generen diversos niveles de fatiga en el trabajador. No deben perderse de vista que estas

⁴³ Universidad Complutense de Madrid, Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo (2013). *Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención*, p.5. Recuperado de <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCI%C3%93N.pdf>

causas no se presentan de forma aislada, sino que por el contrario coexisten en determinados momentos.

Gráfico Nro. 9
Efecto acumulativo de las causas cotidianas de fatiga



Fuente: Universidad Complutense de Madrid (2013). *Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención*.⁴⁴

La fatiga puede ser la causa de bajos niveles de atención, puede también inhibir la concentración, disminuir los tiempos de reacción y acción refleja muscular; por ello es una causa importante de accidentes de trabajo.

Una manera efectiva de prevenir esta situación es el diseño adecuado de los puestos y condiciones de trabajo, tomando en cuenta las características específicas de cada labor a realizar; otras medidas que pueden ayudar en la prevención es contar con el personal necesario a efecto de no sobrecargar a los trabajadores, implementar la rotación del personal y establecer horarios flexibles, evitar el aislamiento y promover la participación de los trabajadores (*Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención*, 2013).

⁴⁴ Universidad Complutense de Madrid, Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo (2013). *Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención*, p.5. Recuperado de <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENIC%C3%93N.pdf>

- **Ergonomía:**

La ergonomía, “llamada también ingeniería humana, es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador” (Lira Villavicencio, M., 2012, p. 12).⁴⁵

En palabras sencillas, podemos definir a la ergonomía como aquellas técnicas y recomendaciones que permiten adaptar el trabajo al trabajador, teniendo en cuenta las características y necesidades de quienes van a realizar el trabajo. Recordemos que usualmente, es el trabajador quien se debe acomodar tanto a las labores que debe realizar, a la maquinaria a operar y al medio en el que debe desenvolverse lo cual muchas veces genera consecuencias no deseadas en la salud de los trabajadores.

En los últimos años, muchos estudios han revelado grandes avances en la materia, abarcando diversas condiciones de trabajo que pueden afectar el bienestar y la salud de los trabajadores. Estos estudios incluyen “factores propios del centro de trabajo como la iluminación, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el diseño del centro de trabajo, el diseño y maniobrabilidad de las herramientas, de las máquinas, de los asientos, del calzado, vestimenta y/o uniforme de trabajo, elementos de seguridad” (Lira Villavicencio, M., 2012, p. 13); entre otros.

En el siguiente cuadro podemos apreciar las principales lesiones y enfermedades más habituales que se originan a causa de labores repetitivas y/o puestos de trabajo mal diseñados. La mayoría de estos padecimientos viene asociada con dolor e imposibilidad de movimiento del miembro involucrado en la labor realizada. Asimismo las principales causas se deben a tareas manuales, levantamiento de cargas pesadas, y posturas rígidas durante tiempos prolongados.

⁴⁵ Lira Villavicencio, Manuel (2012). *Ergonomía en las Oficinas*, p. 12. Ministerio de Energía y Minas, Perú. Recuperado de: http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/ERGONOMIA_EN_OFICINAS.pdf, (visitado el 30 de abril del 2014).

Cuadro Nro. 3
Lesiones y Enfermedades más habituales a causa de labores repetitivas y puestos de trabajo mal diseñados.

Lesiones	Síntomas	Causas Típicas
Bursitis: Inflamación de la cavidad que existe entre la piel y el hueso o el hueso y el tendón. Se puede producir en la rodilla, el codo o el hombro.	Inflamación en el lugar de la lesión.	Arrodillarse, hacer presión sobre el codo o movimientos repetitivos de los hombros
Cuello u hombro tensos: Inflamación del cuello y de los músculos y tendones de los hombros.	Dolor localizado en el cuello o en los hombros.	Tener que mantener una postura rígida
Dedo engatillado: Inflamación de los tendones y/o las vainas de los tendones de los dedos	Incapacidad de mover libremente los dedos, con o sin dolor.	Movimientos repetitivos. Tener que agarrar objetos durante demasiado tiempo, con demasiada fuerza o con demasiada frecuencia.
Epicondilitis: Inflamación de la zona en que se unen el hueso y el tendón. Se llama "codo de tenista" cuando sucede en el codo.	Dolor e inflamación en el lugar de la lesión.	Tareas repetitivas, a menudo en empleos agotadores como ebanistería, enyesado o colocación de ladrillos
Osteoartritis: Lesión de las articulaciones que provoca cicatrices en la articulación y que el hueso crezca en demasía.	Rigidez y dolor en la espina dorsal y el cuello y otras articulaciones.	Sobrecarga durante mucho tiempo de la espina dorsal y otras articulaciones
Síndrome del túnel del carpo bilateral: Presión sobre los nervios que se transmiten a la muñeca.	Hormigueo, dolor y entumecimiento del dedo gordo y de los demás dedos, sobre todo de noche.	Trabajo repetitivo con la muñeca encorvada. Utilización de instrumentos vibratorios a veces va seguida de tenosinovitis.
Tendinitis: Inflamación de la zona en que se unen el músculo y el tendón.	Dolor, inflamación, reblandecimiento y enrojecimiento de la mano, la muñeca y/o el antebrazo. Dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos.
Tenosinovitis: Inflamación de los tendones y/o las vainas de los tendones.	Dolores, reblandecimiento, inflamación, grandes dolores y dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos, a menudo no agotadores. Puede provocarlo un aumento repentino de la carga de trabajo o la implantación de nuevos procedimientos de trabajo.

Fuente: OIT, 2011. *La Ergonomía La Salud. La Salud y la Seguridad en el Trabajo: Colección de Módulos.* P.4.⁴⁶

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo (2011). *La Ergonomía La Salud*, p. 4. *La Salud y la Seguridad en el Trabajo: Colección de Módulos.* Recuperada de: <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/pdf/ergonomia.pdf>

En atención a lo señalado, resulta evidente que tratar una enfermedad o padecimiento no implica los mismos gastos de tiempo y dinero que prevenirla, más aun si el trabajador continúa realizando las mismas tareas que provocaron dicha situación.

Para la mayoría de los países en desarrollo como el nuestro, este es un tema que no se encuentra incluido dentro de los problemas prioritarios, siendo que pocas veces son incluidos en los pliegos de reclamos dentro de los procesos de negociación colectiva; sin embargo, la realidad demuestra que afecta a un número importante de trabajadores, cada vez mayor. A nivel internacional, en países con alto grado de desarrollo esta situación es muy distinta, ya que existe conciencia de la importancia de la ergonomía en la salud de los trabajadores.

“Diseñar atentamente una labor desde el inicio, o rediseñarla, puede resultar costosa para el empleador, sin embargo, a largo plazo, normalmente reportará beneficios económicos para el empleador ya que la calidad y la eficiencia de la labor que los trabajadores realizan puede mejorar, asimismo, pueden disminuir los costos de atención de salud y mejorar el clima laboral en el centro de trabajo” (OIT, *La Ergonomía La Salud. La Salud y la Seguridad en el Trabajo: Colección de Módulos*, 2011, p. 12).

Los beneficios de la ergonomía con respecto a los trabajadores son evidentes, ya que pueden evitar lesiones y en algunos de los casos, prevenir enfermedades que pueden incapacitar total o parcialmente al trabajador, haciendo que el trabajo sea más cómodo y por lo tanto más fácil de realizar (OIT, *La Ergonomía La Salud. La Salud y la Seguridad en el Trabajo: Colección de Módulos*, 2011).

Existen diversas formas de evitar estas consecuencias como “suprimir los factores de riesgo de las labores del trabajador, disminuir el ritmo de trabajo, alternando las labores repetitivas, trasladando a los trabajadores a otras áreas o aumentando el número de pausas en una tarea monótona” (OIT, *La Ergonomía La Salud. La Salud y la Seguridad en el Trabajo: Colección de Módulos*, 2011, p. 14). No debe dejarse de lado que hoy en día, se demanda no solo puestos de trabajos dignos, sino también una calidad de vida laboral.

Al respecto, debemos señalar que en nuestro país existe una Norma Básica en materia de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgos Disergonómicos, contenida en la Resolución Ministerial Nro. 375-2008-TR; la misma que al respecto señala que “la evaluación ergonómica, a partir del concepto amplio de bienestar y confort para la mejora de la productividad, deberá formar parte de los procesos preventivos en las Empresas, cualquiera que sea su actividad”.

- **Jornada de Trabajo:**

El horario de trabajo diario, semanal, mensual y anual, el trabajo nocturno, los tiempos de receso y descanso pueden influenciar física y mentalmente en la carga de trabajo. En la industria actual, el trabajo dinámico del ser humano ha sido reemplazado por las maquinas, dando lugar a un trabajo estático, por lo que actualmente la fatiga es causada por largas horas de atención y concentración.

Existen diversos estudios que afirman que las largas horas de trabajo producen efectos negativos en la salud humana, efectos que pueden producirse tanto a corto como a largo plazo. Las reacciones agudas incluyen reacciones fisiológicas, tales como mayores niveles de estrés, fatiga y desórdenes del sueño, así como también malos hábitos como el fumar, el abuso de alcohol, una dieta irregular y falta de ejercicio. Los efectos a largo plazo incluyen un incremento de la incidencia de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales y reproductivos, desórdenes músculo-esqueleticos, infecciones crónicas y enfermedades mentales (OIT, Tiempo de Trabajo Decente: Equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios, 2012).⁴⁷

Asimismo, las largas horas de trabajo reducen la seguridad en el lugar de trabajo, ya que el riesgo de accidentes y lesiones de trabajo se acrecienta con el aumento en la duración del horario de trabajo – una situación también costosa para las empresas. Los trabajadores no se encuentran en la totalidad de sus capacidades, disminuyendo sus niveles de atención y concentración necesarios para el trabajo.

Tampoco debe pasar inadvertido que el horario de trabajo nocturno –común en muchas industrias— está en conflicto con el ciclo biológico natural, toda vez que de noche la actividad biológica, el pulso, respiración, oxidación, y la actividad nerviosa se reducen considerablemente; la concentración y capacidad para el razonamiento disminuyen, la mente se agota con mayor rapidez y la fatiga física es más pronunciada. Asimismo, bajo estas condiciones el cuerpo consume energías que superan la producida por el consumo de alimentos durante el día, acudiendo las reservas de energía acumuladas, generando como consecuencia una fatiga crónica (Clerc, J.M., 1985).

Como si fuera poco, esta situación también afecta la productividad individual de los trabajadores y de la empresa en conjunto; los trabajadores que trabajan habitualmente horas

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo (2012). *Tiempo de Trabajo Decente: Equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Recuperado de http://Www.ilo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Ed_Protect/---Protrav/---Travail/Documents/Publication/Wcms_145393.Pdf (visitado el 03 de mayo del 2014).

excesivamente largas muestran una reducida productividad por hora debido a una mayor fatiga, así como una disminución de la satisfacción y motivación en el trabajo (OIT, Tiempo de Trabajo Decente: Equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios, 2012).

La OIT sostiene que el tiempo de trabajo no saludable, no debe ser un medio para aumentar las ganancias de la empresa, aunque sea un tiempo que el trabajador ofrece de forma voluntaria. El tiempo de trabajo en la actualidad debe ser compatible con el tiempo que el trabajador brinda a su familia, y con la vida personal de cada individuo.

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal no solo beneficia al propio trabajador, sino también a la empresa; desde hace mucho tiempo existe evidencia que relaciona la reducción de las horas de trabajo con una mayor productividad (producción por hora trabajada). Este aumento de productividad no se debe únicamente a factores fisiológicos como menos fatiga, sino principalmente a la actitud positiva del trabajador y la motivación frente al quehacer diario.

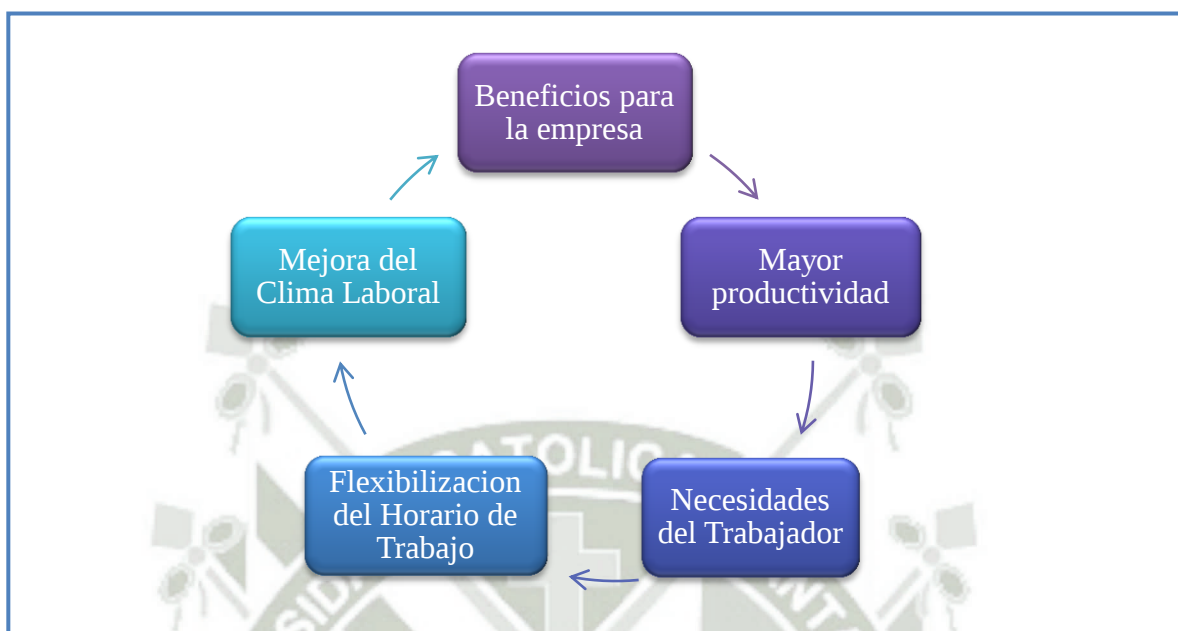
Actualmente existen formas novedosas de manejar el tiempo en el centro de trabajo, que incluyan fórmulas de tiempo flexible (flexi-time) como el time – banking (esquema de cuenta de tiempo de trabajo que permite acumular créditos en horas de trabajo para utilizarlos posteriormente).⁴⁸ En nuestro país un avance sobre la materia fue regulado en la Ley Nro. 30036, Ley que regula el Teletrabajo.

⁴⁸ “En el sistema tradicional de organización del tiempo de trabajo con una jornada que empieza y termina a las mismas horas para la gran mayoría de los empleados evoluciona en respuesta a necesidades de producción de bienes y servicios nuevos, cambios tecnológicos, o incluso ante la aparición de nuevas formas de organización de la vida familiar y social. El concepto de tiempo de trabajo flexible abarca distintos aspectos. Podemos enumerar y establecer las siguientes categorías:

- a) Nuevas formas de contratación distintas al contrato indefinido a tiempo completo de lunes a viernes, que podríamos considerar el habitual. Así, trabajo a tiempo parcial, contratos temporales, “teletrabajo”, etc.;
- b) Mayor variedad en la distribución del trabajo a lo largo de toda la vida: edad media de incorporación al mercado de trabajo, periodos sabáticos o de ausencia para formación, maternidad o paternidad, edad de jubilación;
- c) Organización de la jornada de trabajo diaria, semanal o anual de forma flexible: horarios escalonados, semana reducida, trabajo a turnos, jornadas de fin de semana, anualización de la jornada y del salario, flexibilidad en las vacaciones anuales”

Vásquez Méndez, Maria, (2012). *La Flexibilidad de la Jornada de Trabajo: Teorías sobre el trabajo a turnos y el Mismatch de Horarios*. Universidad Politécnica de Cartagena, Departamento de Economía. P. 87. Recuperado de <http://repositorio.bib.upct.es/dspace/bitstream/10317/882/1/mmvm.pdf>, (visitado el 05 de mayo del 2014).

Gráfico Nro. 10
Beneficios de la Flexibilización del Trabajo



Fuente: *Elaboración propia*

Como se aprecia en el gráfico anterior, los beneficios de Flexibilizar el Tiempo de Trabajo son múltiples, y siempre redundan en beneficios para la empresa, ya que aquellos trabajadores que cuenten con el tiempo necesario para descansar, para compartir con sus familias y para realizar sus actividades personales, estarán más motivados y concentrados en el trabajo, lo que incidirá en un mejor clima laboral. A su vez un buen clima laboral genera importantes beneficios a las empresas ya que permite incrementar la productividad de los trabajadores.

No debe olvidarse que el trabajador es un ser humano con múltiples necesidades e intereses, y que el trabajo no puede pretender consumir todo el tiempo del trabajador; finalmente lo que se busca en una empresa son los resultados que puedan desarrollarse con las labores a realizar día a día.

- **Organización del Trabajo:**

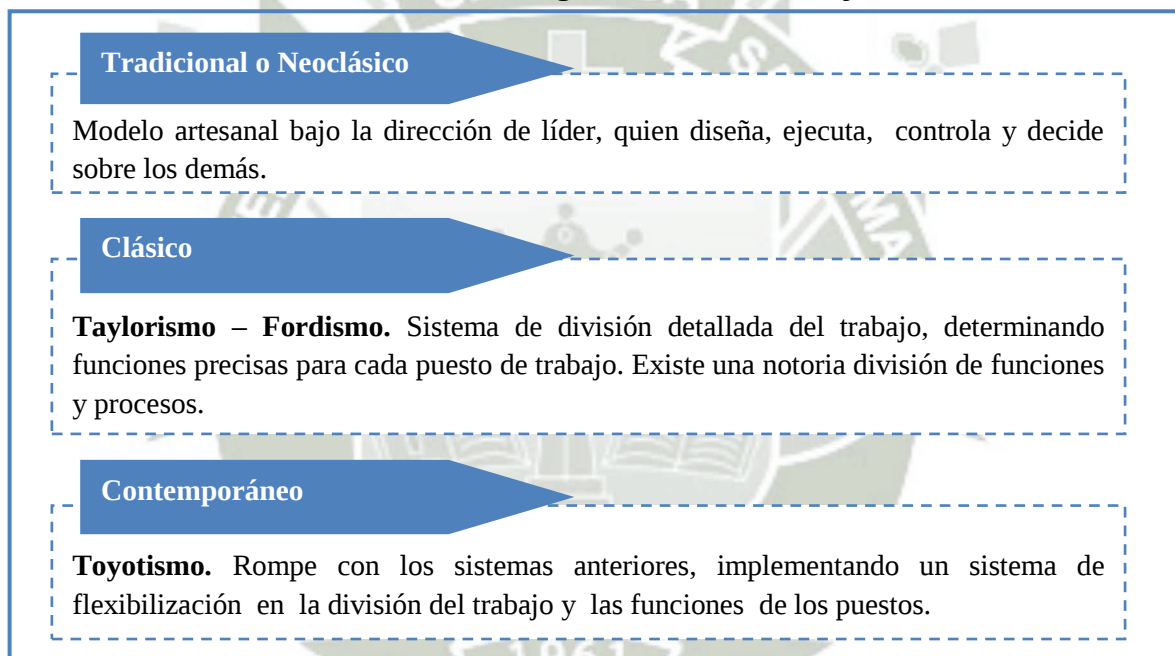
La Organización del Trabajo puede ser definida como “el conjunto de elementos que determinan el *reparto del trabajo* a realizar por un grupo de personas que, conjuntamente

tienen asignadas unas determinadas funciones a realizar en un lugar de trabajo” (Fernández, Carlos, 2009, p. 45).⁴⁹

Dentro de estos elementos se encuentran el horario de trabajo, la duración o jornada laboral, la división del trabajo, el grado de especialización de las personas que realizan el servicio, la cadena de mando o jerarquía, la participación en la toma de decisiones, la relación entre los miembros del equipo, el nivel remunerativo, etc.

Si bien en la actualidad existen diversas formas de organización del trabajo, históricamente, destacan algunos modelos que pueden clasificarse conforme el gráfico que desarrollamos a continuación:

Gráfico Nro. 11
Modelos de la organización del Trabajo



Fuente: *Elaboración Propia*

Del gráfico se aprecia que existen tres modelos de organización del trabajo. En el Modelo Tradicional o Neoclásico, el control del trabajo total está en manos del artesano (personas que conocían un oficio y solo en los talleres asociados al gremio se podía hacer este tipo de labor); encuentra su origen histórico en los gremios medievales, que eran instituciones que perduraron en muchos países hasta el siglo XIX.

⁴⁹ Fernández, Carlos, (2009). *Relaciones laborales*, p.45. Universidad Santiago de Compostela, en <http://www.elergonomista.com/dom021.html> (visitado el 04 de mayo del 2014).

El artesano diseñaba y concebía el producto; planificaba, ejecutaba las labores a realizar, y controlaba a las demás tareas a realizar así como a las personas a su cargo (aprendices). Como se puede apreciar, en este modelo existe una escasa o nula división horizontal del trabajo, y el producto tiene un alto coste de manufactura.

Si bien existe una división del trabajo, “no hay separación estricta entre producción y mantenimiento; se carece de un control de calidad, son escasos los niveles de autoridad y prevalece cierta ambigüedad entre los niveles de la jerarquía, con un estilo de mando arbitrario con rasgos de despotismo o paternalismo” (De la Garza, E., 1998, p. 23).⁵⁰

Por su parte, el Modelo Clásico, también conocido como los sistemas de producción en cadena propuestos por Henry Ford y Frederick Taylor, “detalla un sistema de división minucioso del trabajo, con funciones precisas en los puestos de trabajo. Destaca la una notoria la separación entre producción y mantenimiento, y entre supervisión y trabajo directo: su caso extremo es el trabajo estandarizado y medida según los principios de los tiempos y movimientos mínimos” (De la Garza, E., 1998, p. 45).

“Predomina la existencia de muchos niveles de mando con ámbitos de responsabilidad claramente acotados, una estructura de carácter militar, un estilo de autoridad burocrática, con muchas reglas formales, supervisión personal o mediante equipos y canales de comunicación preestablecidos de arriba hacia abajo” (De la Garza, E., 1998, p. 45).

Posteriormente, y después de un agotamiento estructural producto de los sistemas de Ford y Taylord, surgen los sistemas contemporáneos o Post Fordistas; estos sistemas toman como modelo las formas de organización japonesas, conocidas como Toyotismo y rompen con los principios predominantes del anterior modelo mediante su flexibilización; en particular de la división del trabajo y las funciones rígidas de los puestos (De la Garza, E., 1998).

De esta forma aparecen nuevos conceptos como: “círculos de control de calidad, equipos y células de trabajo, cero errores, control estadístico del proceso, justo a tiempo y cero inventarios, control total de calidad, relación cliente-proveedor, aseguramiento de calidad de insumos, costos de calidad, auditorías de calidad, control integral del proceso, manufactura flexible, y reingeniería” (De la Garza, E., 1998, p. 52).

⁵⁰ De la Garza Toledo, Enrique, (1998). *Modelos de Industrialización en México*. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. Recuperado en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/mdelosindus/index.htm> (visitado el 04 de mayo del 2014).

Este nuevo sistema de organización del trabajo se complementó con las reformas neoliberales que el mundo presencio desde fines de los años 80, y que hoy conocemos como globalización. Hoy en día, el sistema de organización del trabajo puede llegar a exigir al trabajador el exceder los límites de sus propias capacidades mediante la imposición de cuotas de producción y los sistemas de pago, que en la práctica no hacen sino tratar al ser humano como una máquina. Esta situación puede afectar la relación del trabajador con la comunidad en la que vive, con su familia, sus compañeros de trabajo y superiores.

Los cambios que se están dando en la actualidad exigen nuevas formas de organización del trabajo, integrando conceptos como los de Calidad de Vida Laboral, dirigidos a incrementar la capacidad e iniciativa del trabajador y reducir la insatisfacción laboral. Los estudios señalan que las nuevas formas de organización del trabajo deben alcanzar niveles más elevados de participación del trabajador, mejorando el atractivo del trabajo, las relaciones y condiciones laborales.⁵¹

En el siguiente gráfico se aprecia la relación entre la Calidad de Vida Laboral y la organización del trabajo; de un lado, aspectos relacionados con la empresa, sus objetivos y su organización como son la búsqueda de ventajas competitivas, búsqueda de renovación, adquisición de nuevos conocimientos para ser más competitivos, y el aprendizaje organizacional, y del otro lado, aspectos relacionados con el trabajador, como la calidad de vida, la cantidad de trabajo, el pago por el trabajo realizado, y las oportunidades de desarrollo. Ambos intereses confluyen generando un valor agregado en la organización y beneficios mutuos para empleador y trabajador.

⁵¹Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). *Nuevas formas de organización del trabajo: Informes Finales del grupo europeo Innoflex y la experiencia española*. España. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/Nuevas%20formas%20de%20organizacion%20del%20trabajo/Nuevas%20formas%20Org.pdf> (visitado el 04 de mayo del 2014)

Gráfico Nro. 12
Calidad de Vida Laboral y Organización del Trabajo



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración de España, 2012, *Nuevas formas de Organización del Trabajo*⁵².

- **El clima:**

El clima en el lugar de trabajo se ve ampliamente influenciado por el clima general, y aunque suele ser subestimado, su relación con el trabajador afecta seriamente su desempeño, salud y bienestar. Así se debe considerar factores como la temperatura, humedad, radiación solar y muchas otras que a su vez guardan estrecha relación con la alimentación, vestido, protección del trabajador.

No siempre es posible brindar a los trabajadores un clima óptimo, ya que existen muchas labores que necesitan determinadas condiciones para su desarrollo no siempre favorables al

⁵² Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). *Nuevas formas de organización del trabajo: Informes Finales del grupo europeo Innoflex y la experiencia española*. España. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/Nuevas%20formas%20de%20organizacion%20del%20trabajo/Nuevas%20formas%20Org.pdf> (visitado el 04 de mayo del 2014)

trabajador, y otras veces, tampoco es posible contar con la tecnología necesaria; sin embargo, con el devenir de los años y los nuevos inventos, cada vez es más factible mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

“Aunque el ser humano es capaz de funcionar dentro de un intervalo amplio de condiciones térmicas, su comportamiento se modificará notablemente si este queda sometido a temperaturas que varían respecto de las consideradas como "normales". La temperatura del cuerpo que en condiciones normales es de aproximadamente 37°C no debe elevarse ya que ello puede conducir a un colapso físico del trabajador” (Rescalvo, F., 2004, p.67).⁵³

- **El calor:** “el cuerpo humano produce calor continuamente, el cual proviene del consumo de los alimentos, del ejercicio físico y del medio que lo proporciona (máquinas, hornos, fogones); sin embargo, los seres humanos no podemos almacenar calor y debemos eliminarlo para mantener una temperatura constante, cercana a los 37° C. El problema surge cuando la temperatura del ambiente es igual o superior a la del organismo y no existe intercambio de calor” (Rescalvo, F., 2004, p.89).

“Existen tres formas en las que el cuerpo humano pierde calor: mediante convección (trasladar el calor de nuestra piel al aire), mediante radiación (nuestra piel irradia calor a un ambiente circundante frío o absorbe calor), y finalmente mediante evaporación (por transpiración o sudor)” (Rescalvo, F., 2004, p.89).

“Cuando el clima del centro de trabajo no permite que nuestro cuerpo se libere del exceso de calor y mantenga una temperatura normal, se experimenta una sensación de malestar, disminuyendo nuestra capacidad de trabajo. En casos extremos se pueden presentar enfermedades como extenuación por calor ante la pérdida de agua y sal, sarpullido calórico, calambres calóricos (cuando se bebe agua pero no se repone la sal) y golpe calórico (el cuerpo deja de transpirar y el organismo pierde el único medio efectivo que tiene para disipar el exceso de calor). Además, si la temperatura es mayor a 40 °C, se puede producir insolación” (Rescalvo, F., 2004, p.90).

- **El Frío:** entre los principales efectos de la exposición de los trabajadores a medios de trabajo fríos, se encuentran la hipotermia, y la congelación.

“La hipotermia consiste en la disminución de la temperatura corporal hasta provocar alteraciones en las funciones musculares y cerebrales. La hipotermia leve (temperatura

⁵³ Rescalvo, Fernando (2004). Ergonomía y Salud. Junta de Castilla y León, España: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Sociales.

corporal entre 37 °C y 35 °C) provoca leves temblores involuntarios y dificulta la realización de acciones motoras complejas (aunque no impide hablar o caminar) y, debido a la vasoconstricción, reduce el flujo de sangre a la superficie del cuerpo. La hipotermia moderada (temperatura corporal entre 35 y 34 °C) provoca aturdimiento, pérdida de control (particularmente en las manos) para llevar a cabo acciones motoras precisas, dificultad al hablar, comportamiento irracional y una actitud de desinterés por lo que sucede” (ISTAS, 2008, p.39).⁵⁴

La congelación es una lesión en una o más partes del cuerpo causada por la acción del frío a temperatura inferior a 0°C, durante una exposición más o menos prolongada. “El daño que produce el congelamiento se debe a una combinación de flujo sanguíneo disminuido y a la formación de cristales de hielo en el tejido, tanto dentro de las células como en el espacio extracelular” (ISTAS, 2008, p.43).

Puede producir lesiones superficiales o profundas; las mismas que por su exposición continúa al frío pueden derivar en enfermedades como hipertensión arterial, patología cardíaca, diabetes mellitus, arteloplastias vasomotoras (enfermedad de Raynaud), isquemia crónica de extremidades inferiores, acrocianosis, urticaria, rinitis, enfermedades respiratorias, reumatismos y trastornos musculares, migrañas, enfermedades de la piel; entre otras.⁵⁵

Es importante destacar que existen normas de certificación internacional sobre la materia, tales como la norma ISO/TR 11079, que proporciona orientaciones sobre el aislamiento requerido para la vestimenta en condiciones de frío, y la norma ISO 9920 aborda las características térmicas del conjunto de ropa que deben llevar los trabajadores en estas condiciones.

- **Radiación Solar:** “la radiación ultravioleta asociada a la exposición al sol, habitualmente es de una magnitud tal, que se pueden producir efectos perjudiciales para la salud de las personas y trabajadores sin la protección o conductas adecuadas. El daño agudo y crónico que provoca la radiación ultra violeta sobre la piel, ojos y el sistema inmunológico de las personas, está directamente relacionado con la intensidad de la radiación, el tiempo de exposición y con características de la piel de cada

⁵⁴ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS (2008). La salud Laboral en los Trabajadores del Sector de Frío Industrial, Estudio de las posibles patologías específicas del sector. España. Recuperado de: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20SL%20en%20los%20trabajadores%20del%20Frio%20Industrial.pdf> (visitado el 05 de mayo del 2014).

⁵⁵ Ibidem.

individuo” (Departamento der salud Ocupacional y Contaminación Ambiental, 2007, p. 14).⁵⁶

Los principales efectos negativos de la excesiva exposición a la radiación solar se presentan en la piel, los ojos y el sistema inmunológico; así se pueden presentar problemas de quemaduras, fotosensibilización, envejecimiento de piel y en casos extremos cáncer de piel (Departamento der salud Ocupacional y Contaminación Ambiental, 2007).

En los ojos pueden presentarse problemas de conjuntivitis y formación de cataratas; mientras que en sistema inmunológico, “existen estudios que señalan que la radiación ultravioleta tiene un efecto inmunodepresor sobre la piel, tanto a dosis bajas como a niveles de dosis para efectos agudos. En consecuencia, la exposición podría aumentar el riesgo de afecciones virales, bacterianas, parasitarias o fúngicas, así como también favorecer el desarrollo del cáncer” (Departamento der salud Ocupacional y Contaminación Ambiental, 2007, p. 23).

5.2 CONDICIONES SOCIALES

5.2.1 Nutrición

La buena alimentación no solo contribuye a tener una buena salud y bienestar general, sino también permite tener un adecuado desempeño en el trabajo y tener una mayor productividad. Según el tipo de actividad que se desarrolle se requiere un distinto nivel de alimentación.

En la mayoría de países industrializados, los trabajadores optan por comidas rápidas y poco nutritivas en lugar de alimentos de calidad, incluso cuando se encuentran en la posibilidad de obtenerlos. Existen estudios que sostienen que “los alimentos de buena calidad, consumidos junto con los compañeros de trabajo en un entorno tranquilo ayuda a los trabajadores a rendir al máximo, toda vez que cuando los trabajadores están relajados y se

⁵⁶Departamento der salud Ocupacional y Contaminación Ambiental (2007). Informe Técnico: Exposición laboral a la radiación ultravioleta de origen solar. *Revista del Instituto de salud Pública*. Chile. Recuperado de: http://www.ispch.cl/salud_ocup/hig_seg/rad_ionizantes/doc/Radiacion.pdf, (visitado el 05 de mayo del 2014).

han alimentado bien, son más productivos, lo que beneficia tanto al trabajador, a la empresa y a sus familias” (Wanjek Christopher, citado por la OIT, 2005, p. 17).⁵⁷

Según estos estudios, “una nutrición inadecuada en los trabajadores genera pérdidas de hasta el 20% de productividad en las empresas. Esta situación se agrava cuando se ingresa en un círculo vicioso de alimentación y salud deficientes, baja productividad y pobreza” (Wanjek Christopher, citado por la OIT, 2005, p. 19).

El centro de trabajo representa la ubicación adecuada para la práctica de hábitos de alimentación saludable, ya que cuenta con espacios y horarios determinados en donde los trabajadores deben tomar sus alimentos de forma diaria. Asimismo, la jornada de trabajo está estructurada en torno a comidas y refrigerios (Wanjek Christopher, citado por la OIT, 2005).

Sin embargo, la mayoría de empleadores no brindan suficiente tiempo para almorzar en el horario de trabajo y mucho menos para poder comer o tomar algún refrigerio durante el día. Cuando estas posibilidades existen, las tiendas cercanas al centro de trabajo o las que se ubican dentro de él no cuentan con alimentos sanos a la venta, siendo que por el contrario se encuentran abarrotadas de comida rápida, productos altos en grasas saturadas, bebidas gaseosas.

Según los estudios, si el empleador facilitara el proceso de alimentación saludable de su personal, podría verse beneficiada con la mejora de la producción. Esto no tiene por qué representar un costo excesivo para el empleador ya que existen diversas formas en las que se puede cambiar estos malos hábitos como implementar cafeterías dentro del centro de trabajo con alimentos de buena calidad, vales de comida costeados por la empresa, comedores rediseñados, alimentos sanos e inocuos distribuidos por los vendedores ambulantes supervisados por la empresa.⁵⁸

⁵⁷ Wanjek Christopher, citado por la Organización Internacional del Trabajo (2005). Alimentación en el Trabajo: Una revolución nutricional en el menú. *Trabajo: Revista de la OIT, Número 55*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080716.pdf, (visitado el 06 de mayo del 2014).

⁵⁸ “En Brasil, alrededor de cinco millones de trabajadores utilizan vales diariamente para adquirir alimentos, y otros cuatro millones los emplean para comprar comidas preparadas. Este sistema, denominado Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), comenzó hace casi treinta años como vía para atenuar la desnutrición crónica de los trabajadores de bajos ingresos, y se somete a la supervisión de una comisión tripartita. Todas las comidas abonadas con los vales deben cumplir ciertos requisitos en cuanto a calorías y proteínas. Desde la adopción del sistema, los accidentes relacionados con el trabajo y los días de baja por enfermedad han disminuido, mientras que la productividad, especialmente en los sectores que participan en el programa PAT, ha aumentado. El programa PAT, aun cuando dista mucho de la perfección, ha estimulado indiscutiblemente el sector de la restauración, ha permitido abordar el problema de la desnutrición y ha

De hecho, “el comedor en el centro de trabajo es el reflejo de una empresa bien operada, donde los trabajadores pueden recibir una comida decente en un ambiente placentero con sus compañeros de trabajo. Permite a los trabajadores descansar, alimentarse, liberar estrés y escapar de la monotonía o de los peligros laborales, aun cuando sea solamente durante 30 minutos” (Wanjek Christopher, citado por la OIT, 2005, p. 22).

Un programa de nutrición adecuada según la OIT debe: “a) Sensibilizar, educar y proporcionar a los empleados la información necesaria para hacer buenas elecciones de alimentos; b) Ayudar a los trabajadores a ser proactivos en el cambio de sus hábitos alimenticios; c) Generar las condiciones de trabajo que garanticen promover la alimentación saludable, y d) Elaborar políticas laborales que permitan a los trabajadores el derecho a comer de forma saludable, que incluyen el tiempo, disponibilidad y acceso buenas opciones de comida” (OIT, 2012, p. 17).⁵⁹

Los estudios actuales señalan que “la intervención de las empresas en la alimentación de los trabajadores mediante objetivos bien definidos y eficazmente implementados puede mejorar la productividad laboral en 1% a 2%. En las grandes empresas las utilidades asociadas a una mayor productividad permitirían compensar los costos generados por las intervenciones” (OIT, 2012, p. 17).

5.2.2 Descanso y Vivienda

La calidad del descanso del trabajador compensa la fatiga inducida por el trabajo, esta calidad también depende de las condiciones de la vivienda. El sueño es un componente esencial pero este no restaura al trabajador a menos que haya sido obtenido en el tiempo y calidad suficientes; por ello se afirma que existe una relación directa entre el descanso del trabajador y la calidad y cantidad de aspectos de la vivienda que lo permitan (Aamondt, Michael, 2007).⁶⁰

beneficiado a las empresas” (Organización Internacional del Trabajo (2005). Alimentación en el Trabajo: Una revolución nutricional en el menú. *Trabajo: Revista de la OIT*, Número 55. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080716.pdf).

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, (2011). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y la nutrición en el trabajo: Estudio en las empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_201138.pdf.

⁶⁰ Aamondt, Michael (2007). *Psicología Industrial/Organizacional. Un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning editores, 6ta edición.

Las condiciones de vivienda tienen un alto impacto en la vida de los trabajadores, y por ende en su bienestar y productividad. El lugar en donde vivimos puede favorecer o perjudicar el estado de salud de acuerdo a las condiciones sanitarias en que se encuentre. Una vivienda adecuada puede disminuir significativamente enfermedades respiratorias, problemas gastrointestinales, enfermedades de la piel que podrían llevar a un ausentismo en el centro de trabajo.

En los casos en que los empleadores se ven en la necesidad de proporcionar viviendas a sus trabajadores, se debe garantizar el acceso a un alojamiento adecuado y decoroso, con un medio ambiente apropiado, lo cual comprende la conservación, mejora y modernización de las viviendas y de las instalaciones colectivas conexas. Así lo ha señalado la OIT en la Recomendación Nro. 115 sobre la vivienda de los Trabajadores de 1961.⁶¹

Dicha recomendación también señala que si bien no es recomendable que los empleadores proporcionen viviendas directamente a los trabajadores —salvo casos que así lo justifiquen—, si es aconsejable que estos ayuden a su personal a obtener una vivienda propia por intermedio de organismos privados que permitan financiarla, programas públicos o cooperativas. Señalan que los trabajadores que viven en locales de propiedad del empleador o bajo el control de éste suelen estar menos integrados en la comunidad local y ser más dependientes.⁶²

5.2.3 Transporte

El tráfico, el calor, la bulla y el humo pueden generar un estado de ánimo muy inestable en un empleado, lo que podría traer abajo su desempeño en un día de labores.

Según los datos proporcionados por la encuesta elaborada por Ernesto Velarde, country manager de Trabajando.comPerú, sobre el medio de transporte que utilizan los peruanos del área urbana para llegar a sus empleos se concluyó que la manera de movilizarse para llegar

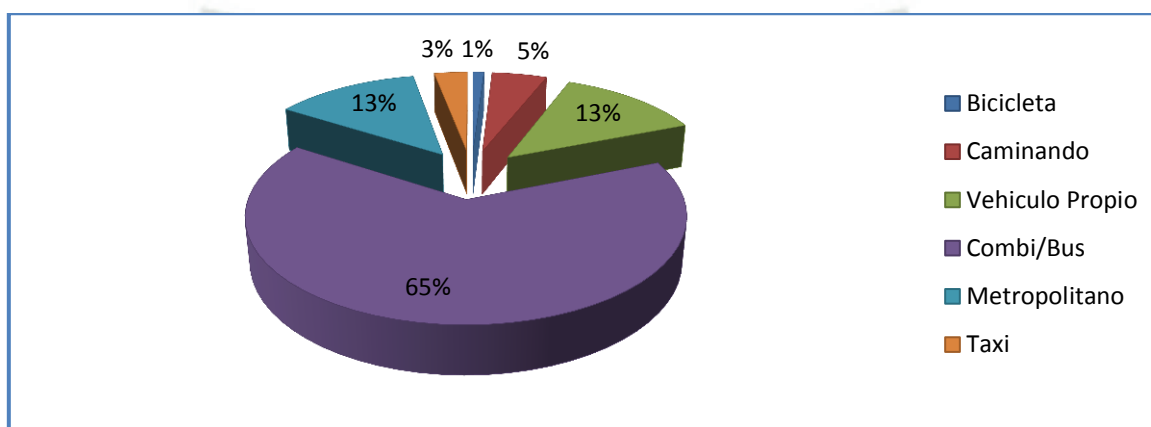
⁶¹ Organización Internacional del Trabajo (1961). *Recomendación Nro. 115: Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores*. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312453.

⁶² Organización Internacional del Trabajo (2011). *Helpdesk de la OIT, Nro. 6*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142785.pdf.

al trabajo es muy importante para los trabajadores, ya que el tiempo utilizado influye en la calidad de vida.⁶³

En esta encuesta participaron 2,000 personas de la ciudad de Lima, siendo que a la pregunta ¿Cómo se transportan al trabajo? se obtuvo los siguientes resultados:

Gráfico Nro. 13
¿Cómo se transportan los trabajadores a su centro del trabajo?



Fuente: Encuesta realizada por Trabaja.com Perú⁶⁴

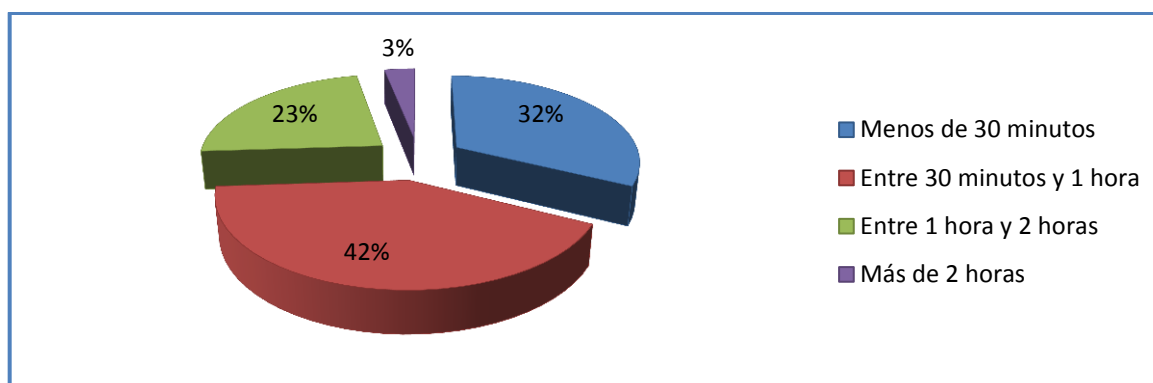
De los datos obtenidos, se puede apreciar que la mayoría de los encuestados se transporta en un medio público hacia sus trabajos, y que tardan en promedio entre treinta minutos a una hora para llegar a su destino, lo que en algunos casos puede llegar a tomar hasta 2 horas.

Otra de las preguntas planteadas fue respecto del tiempo del transporte, obteniéndose los siguientes resultados:

⁶³ Trabajando.com Perú, (2012). *¿El transporte influye en el rendimiento del trabajador?*. Recuperado de <http://mass.pe/noticias/2013/01/el-transporte-influye-en-el-rendimiento-del-trabajador> (visitado el 07 de mayo del 2014).

⁶⁴ Ibídem.

Gráfico Nro. 14
¿Cuánto tardan los peruanos en llegar a su Centro de Trabajo?



Fuente: Encuesta realizada por *Trabaja.com Perú*⁶⁵

Por ello se puede concluir que la mayoría de trabajadores tiene que destinar un tiempo más que considerable para poder llegar a tiempo a su centro de trabajo, lo que no solo implica el levantarse temprano y alistarse en poco tiempo, sino que además implica el contar con un espacio reducido para ingerir los alimentos básicos de la mañana. Asimismo, implica pasar por una experiencia desagradable como es el utilizar los medios de transporte públicos, que además de resultar inseguros, se encuentran abarrotados de gente; en estas circunstancias es poco probable que los trabajadores empiecen la jornada laboral con un buen ánimo y estén concentrados desde el primer minuto del día.

Si bien es importante tener presente que la encuesta fue realizada en la ciudad de Lima, no es extraño que dicha realidad se replique en Arequipa, una ciudad en crecimiento demográfico y automotor, en donde el tráfico de vehículos en horas punta – como la hora de ingreso a los centros de trabajo que generalmente inicia a las 8:00 a.m. — puede resultar sumamente recargado y en consecuencia estresante para los trabajadores. Por ello tampoco resulta extraño escenas de trabajadores corriendo por las aceras para marcar su ingreso a tiempo al centro de trabajo, procurando evitar se les considere una tardanza que puede incluso estar sujeta a descuentos en sus remuneraciones.

⁶⁵ Trabajando.com Perú, (2012). *¿El transporte influye en el rendimiento del trabajador?*. Recuperado de <http://mass.pe/noticias/2013/01/el-transporte-influye-en-el-rendimiento-del-trabajador> (visitado el 07 de mayo del 2014).

CAPITULO II

LA EMPRESA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1. LA EMPRESA

Tradicionalmente existen diferentes definiciones que puede darse de la empresa. Desde el punto de vista jurídico, la empresa puede ser definida como:

- Una persona jurídica, distinta del empresario o accionistas.
- Una universalidad; es decir, un conjunto de derechos o de cosas que no pierden su individualidad, pero que representan una unidad ideal y pueden ser objeto de un tratamiento jurídico unitario.
- Una organización, cuyo elemento fundamental es su organización espiritual, es decir el ordenamiento de los factores reales y personales que la constituyen, más que los elementos materiales de las cosas y derechos asignados a ella.
- Actividad, este concepto parte de la existencia de dos aspectos diferenciados, la actividad económica y el conjunto de medios con los que se realiza esta actividad

(Ulises Montoya, Manfredi y otros, 2004, p. 74).⁶⁶

Conforme el Diccionario de la Real Academia Española, la empresa es la “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos” (Diccionario de la RAE)⁶⁷.

Para el diccionario Empresarial “la empresa es aquella organización constituida por personas naturales, sucesiones indivisas, o personas jurídicas, que se dediquen a cualquier actividad lucrativa de extracción, producción, comercio o servicios industriales, comerciales o similares, con excepción de las asociaciones y fundaciones que no tienen

⁶⁶ Ulises Montoya, Manfredi y otros, (2004). *Derecho Comercial, Tomo I*, p. 74. Lima: Editorial Jurídica Grijley, Undécima Edición.

⁶⁷ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2014). Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/?val=empresa>

dicho fin lucrativo. Tienen personería jurídica y deben estar constituidas legalmente” (Apaza Meza, M., y Quispe Ramos, R., 2002, p.705).⁶⁸

Por su parte Joaquín Garrigues, define la empresa bajo el concepto económico como la “organización de los factores de producción (capital, trabajo) con el fin de obtener una ganancia ilimitada. Bajo este concepto, los elementos de la empresa aparecen íntimamente ligados por la comunidad de destino económico (obtención de la ganancia máxima), constituyendo una unidad organizada conforme a las exigencia de la explotación económica” (Garrigues, J., 1987, p.162).⁶⁹

Históricamente, las empresas surgieron con los pequeños artesanos, quienes durante la época del feudalismo, se encargaban de labores manuales como la confección de calzado, vestimenta, armas, etc.; ello a su vez dio lugar a la aparición de los gremios: organización de artesanos con determinada especialidad.

Con el paso del tiempo, aparecieron los comerciantes, personas dedicadas a la venta de los productos elaborados por los artesanos; conforme aumenta esta actividad, surge el mercantilismo, fenómeno que da lugar a la acumulación de riqueza en manos de los comerciantes. A su vez, la acumulación de capital da paso a la creación de talleres propios por parte de los comerciantes, dando lugar a través de los años a la organización de la producción (empresas) y establecimiento de manufacturas más grandes y especializadas (fábricas).

Gracias a los avances de la revolución industrial, las maquinas posibilitaron la producción de grandes volúmenes de bienes en las fábricas, lo que dio lugar al desarrollo de ciudades y otro tipo de actividades comerciales. Estas fábricas utilizaban la mano de obra de miles de obreros, pero también a mujeres y niños que trabajaban en condiciones inhumanas, con una alta tasa de mortalidad.

Esta situación dio lugar a grandes conflictos sociales, lo que originó la creación de los sindicatos de trabajadores para luchar por sus derechos; en particular por remuneraciones justas, jornadas de trabajo acorde con las capacidades humanas, descanso laboral, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, entre otras demandas. Ello dio lugar a las huelgas como medida de lucha de los trabajadores, lo que a su vez generó la intervención del Estado para regular estos conflictos sociales mediante el establecimiento de normas mínimas de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores-empresarios.

⁶⁸ Apaza Meza, M., y Quispe Ramos, R. (2002). *Diccionario Empresarial, Tomo II*, p.705. Lima: Pacífico Editores.

⁶⁹ Garrigues, Joaquín (1987). *Curso de Derecho Mercantil, Tomo II*, p.162. Bogotá, Colombia: Editorial Temis.

Bajo esta construcción histórica, se entendió que la responsabilidad de las empresas terminaba dentro de los límites de sus propias paredes, y aquello que ocurriera fuera era responsabilidad de los gobiernos. Por ello, si la ley no les exigía ciertas prácticas que preservaran el medio ambiente, la salud o los derechos laborales, las empresas las ignoraban, ya que representaban gastos adicionales que no estaban dispuestos a asumir.

A inicios del siglo XX, gracias a las nuevas tecnologías y el desarrollo del comercio internacional, surgen las empresas multinacionales, instalando fábricas y sucursales en diversos continentes. Esta nueva forma de hacer negocios generó diversas consecuencias; por un lado, al incrementar sus ganancias, los ingresos de sus trabajadores también aumentaron, permitiendo mejorar su calidad de vida; sin embargo, esta situación contrastada con la realidad de los trabajadores de la mayoría de empresas no fue similar, acrecentando las diferencias sociales entre unos y otros trabajadores.⁷⁰

Asimismo, los daños generados al medio ambiente se agudizaron mediante la contaminación y con consumo de los recursos naturales no renovables sin que las empresas se responsabilizaran por tal situación; lo que a su vez generó problemas a la salud de los pobladores de las comunidades aledañas. El daño más importante se produjo en los países en desarrollo, en donde las empresas multinacionales instalaron sus fábricas debido a los bajos costos de producción causada por la desregulación y el incumplimiento de derechos laborales mínimos.

Desde fines del siglo XX el mundo atravesó una serie de cambios a pasos agigantados con nuevas invenciones, el desarrollo de nuevas tecnologías, la globalización y la aparición del internet. Esta nueva situación cambio el escenario de las empresas, ya que diversos actores empezaron a cobrar importancia debido a la influencia que ejercían en el desarrollo de las actividades empresariales.

Así, las poblaciones alarmadas por las graves consecuencias generadas por la actividad empresarial, empezaron a ejercer presión tanto a las empresas como a los Estados en donde estas desarrollaban sus actividades. Estas preocupaciones llevaron a que los Estados se involucraran por dar una respuesta a las demandas sociales, volviendo su mirada hacia la responsabilidad que las empresas debían tener para con el mundo por los impactos generados en el desarrollo de sus actividades.

⁷⁰ Dejo, Federico (2013). *Las empresas ante su desafío histórico, de la acumulación egoísta a la responsabilidad social*. Universidad ESAN. Recuperado de: http://www.esan.edu.pe/paginas/publicaciones/cuadernos/18_19/DejoCuad18_19.pdf.

En un principio, las empresas dieron respuestas a estas exigencias mediante acciones filantrópicas, como la creación de fundaciones para realizar obras de caridad, construir parques, mejorar escuelas, etc. Sin embargo, estas obras que en algunos casos se reflejaron en miles de millones de dólares no han contribuido —hasta ahora— a resolver los grandes problemas generados por las empresas, como son la contaminación y la pobreza. Resultaba curioso como las empresas gastaban importantes cantidades de dinero en obras de caridad, mientras que en sus fábricas se empleaba (y se emplea hasta hoy) mano de obra a bajo costo, con largas jornadas laborales, explotando a mujeres y niños, sin respeto a los derechos laborales mínimos.

Actualmente, gracias a esfuerzos de organizaciones internacionales, queda claro que la responsabilidad de las empresas va más allá de satisfacer sus propios intereses; y es que las empresas son organizaciones inmersas en la sociedad, cuyo funcionamiento no puede ocurrir al margen de los demás grupos de interés, entre ellos, los estados, los trabajadores, los clientes, los proveedores, las comunidades, el medio ambiente, etc.

Las empresas son en puridad organizaciones productivas o comerciales que ofrecen y demandan bienes y servicios, factores que resultan claves para satisfacer las necesidades de las sociedades. Las empresas no pueden existir sin la sociedad y es por ello que para poder garantizar su perdurabilidad en el tiempo, deben responsabilizarse por que las sociedades también se desarrollen.

Bajo el esquema de la empresa convencional, las actividades que esta desarrolla deben ofrecer beneficios a sus accionistas, lo que significa ser rentable, eso es todo lo que importa. Sin embargo, tal enfoque ha cambiado radicalmente, desde que las empresas se han dado cuenta de que para lograr tal objetivo es necesario tomar en cuenta dentro de la gestión de su empresa los intereses de diversos grupos que harán viable el proyecto empresarial.

Para estas empresas, el medio ambiente y la creación de un mundo más justo no constituye una amenaza, sino una oportunidad de obtener grandes beneficios tanto para ellas mismas, como para los diversos actores con los que se interrelaciona, como son sus accionistas, sus trabajadores, sus clientes y, por qué no, para las sociedades a las que sirven. Bajo este nuevo enfoque, las empresas piensan en ganar el hoy y ganar el mañana, generando un desarrollo sostenible.

2. STAKEHOLDERS O GRUPOS DE INTERES

Como se señaló anteriormente, bajo en concepto tradicional de empresa, el elemento más importante de esta son sus accionistas o capitalistas, quienes aportan el dinero para hacer viable el proyecto empresarial. Sin embargo, muchos estudios han demostrado que ello no es verdad, ya que existen diversos grupos que son de vital importancia para la existencia de la empresa, sin la cual esta dejaría de tener un lugar en la sociedad.

Fue el profesor estadounidense de administración de negocios, Edward Freeman, quien desarrolló la teoría de los Stakeholders, enfocada en la gestión organizacional y en ética de los negocios. Esta teoría propone que para la formulación de una nueva planificación estratégica de los negocios se debe tomar en consideración a los grupos de interés, ya que estos pueden aportar beneficios o generar pérdidas de cualquier tipo a la empresa.⁷¹

Así, “las empresas subsisten, crecen o se deterioran gracias a los clientes que compran sus productos o servicios, los trabajadores son los responsables del funcionamiento de la empresa, el gobierno otorga los permisos necesarios para que las empresas operen bajo el cumplimiento de determinadas condiciones, las comunidades locales permiten el funcionamiento de fábricas y plantas, los proveedores confían sus inversiones al éxito de sus clientes, etc.” (Alfaya, V., 2011, p.21).⁷²

Todos ellos se constituyen en grupos de interés para las empresas, ya que la relación que estas puedan mantener con cada uno de ellos va a determinar su valor final. Por ejemplo, la mala relación de una empresa minera con la comunidad donde desarrolla sus actividades extractivas puede generar conflictos sociales que paralicen sus labores generando cuantiosas pérdidas; esta situación, de ser constante puede alejar a los inversionistas, lo que a su vez puede ocasionar el cierre de centros de trabajo generando despidos masivos de personal.

Debe tenerse en cuenta que existen diferentes formas de determinar los grupos de interés de cada empresa, los cuales varían atendiendo a cada contexto particular; sin embargo, bajo un esquema general, podemos señalar a los siguientes como los principales grupos de interés a tomar en cuenta:

⁷¹ Comunicacionalmente, quien es un “stakeholder”, en <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/07/26/comunicacionalmente-quien-es-un-stakeholder/>, visitado el 20 de mayo del 2014.

⁷² Alfaya, Valentín, (2011). *Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). La Empresa Sostenible*. Repositorio de artículos de Perú 2021. Recuperado de: http://www.peru2021.org/repositorioaps/0/0/par/articulorsebiblioteca/alfaya_rse.pdf.

Gráfico Nro. 15
Principales Stakeholders o Grupos de Interés de la Empresa



Fuente: *Conceptos de Responsabilidad Social Empresarial, Perú 2021*⁷³

En el centro del gráfico podemos apreciar a la empresa representada por la letra “e”, alrededor de la cual se ubican sus principales grupos de interés, dentro de los cuales destacan los clientes, los proveedores, los accionistas, los colaboradores o trabajadores, la comunidad, el gobierno y el medio ambiente.

Debe tenerse en cuenta que no existe un orden de prioridad al momento de considerar los diversos stakeholders de las empresas, por ello se ubican concéntricamente alrededor de ella. La importancia de cada grupo de interés dependerá del momento y contexto específico en el que sean evaluados, ya que van a afectar al desarrollo de la empresa de distinta forma y en distintas oportunidades.

2.1 Los trabajadores

Uno de los stakeholder o grupo de interés más importante de cualquier empresa, son sus trabajadores. “Los trabajadores motivados e integrados al proyecto de la empresa constituyen una fuerza productiva valiosa, capaz de aportar mejoras en la línea estratégica de la organización. Por el contrario, cuando existen relaciones laborales deshumanizadas se

⁷³ Conceptos de Responsabilidad Social Empresarial, Perú 2021, recuperado de: <http://www.peru2021.org/principal/categoria/conceptos-de-responsabilidad-social/9/c-9>.

genera el desinterés por el cumplimiento de las metas de la empresa” (Alfaya, V., 2011, p. 25).

De esta manera, las empresas pueden mejorar las relaciones con sus trabajadores, incorporando a su gestión integral aspectos como el diseño de puestos de trabajo acorde con las capacidades y expectativas de cada empleado, sistemas de retribución y reconocimiento del talento, y procesos de selección de personal eficientes; lo que contribuirá a que los trabajadores dejen de identificarse con el proyecto empresarial, compartiendo sus objetivos y metas de crecimiento, para dejar de lado la sensación de trabajar a cambio de una remuneración como si en realidad estuvieran “alquilando su tiempo al empleador”.

Existen otras iniciativas innovadoras, tales como políticas laborales que buscan armonizar la vida laboral y familiar de los trabajadores; esta situación permite a las empresas poder captar y retener el mejor talento humano que les permita competir de mejor manera en el mercado.

Asimismo, es muy importante brindar adecuadas condiciones de trabajo, principalmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual no solo incidirá en el clima laboral sino también en el aumento de la productividad de los trabajadores tanto en cantidad como en calidad.

3. DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa —por sus siglas RSE—, es un término que encuentra una gran variedad de definiciones, dependiendo del punto de vista desde el cual sea abordado. En términos generales, se dice que una empresa es socialmente responsable, cuando “en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados” (Dirección del Trabajo de Chile, 2005, p. 12).⁷⁴

Asimismo, “ejerce un especial respeto por las regulaciones y leyes internas del país donde opera y que la sociedad ha definido como válidas y legítimas, pero también respeta los acuerdos y tratados internacionales sobre fiscalidad, prevención de la corrupción, respeto a

⁷⁴ Dirección del Trabajo (2005). Responsabilidad Social Empresarial, Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. *Cuaderno de Investigación Nro. 25*. Chile.

los derechos humanos y derechos laborales, protección del medio ambiente y busca garantizar que cumplan estas regulaciones y principios, los subcontratistas, socios comerciales, proveedores y cualquier otro con quien realice negocios” (Dirección del Trabajo de Chile, 2005, p. 12).

La Norma ISO 26000, define la Responsabilidad Social Empresarial como:

La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento;
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones

(Organización Internacional de Normalización, 2010)⁷⁵.

La Comisión de las Comunidades Europeas, al definir la estrategia del desarrollo para la Unión Europea en el año 2001, definió a la responsabilidad social de las empresas como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión Europea, 2011).⁷⁶

Hoy en día, a la luz de los resultados obtenidos, la Comisión Europea propone la siguiente definición: “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad” (Comisión Europea, 2011). Se destaca como requisito previo a dicha responsabilidad el respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores.

Perú 2021, define la RSE como “una forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos de interés (Accionistas/Inversionistas, Colaboradores y sus

⁷⁵ Organización Internacional de Normalización (2010). Norma ISO 26000: Responsabilidad Social Empresarial. Capítulo 2: Términos y Definiciones. Recuperado de: http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf.

⁷⁶ Comisión Europea (2011). *Estrategia renovada de la Unión Europea para el 2011-2014: Sobre la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

familias, Comunidad, Clientes, Proveedores, Medio Ambiente y Gobierno) alrededor de la empresa, para lograr el desarrollo sostenible” (Perú 2021, 2012).⁷⁷

Por su parte, la OIT define la RSE como: “la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la ley” (OIT, 2012, p.1).⁷⁸

Sobra decir que la OIT desempeña un papel importante en materia de RSE porque las normas de trabajo y el dialogo social son aspectos fundamentales de la RSE y es uno de los aspectos que en que la OIT despliega sus esfuerzos. Además, la mayoría de iniciativas en materia de RSE se remiten a los principios contenidos en las normas internacionales de trabajo, emitidas por la OIT.

En nuestro país, el profesor universitario y economista Baltazar Caravedo – considerado por algunos el “Padre de la RSE en el Perú”— realizó evaluaciones, proyectos y trabajos de campo junto con otros profesionales enfocados en la idea de la RSE en las empresas peruanas de los años 90’, en estos estudios señalaba:

“(…) para algunos la Responsabilidad Social Empresarial se asocia con las acciones filantrópicas de la misma, para beneficiar a alguna actividad en particular o a la comunidad sobre la que se asienta la empresa. Para esta concepción, se considera Responsabilidad Social al trabajo con la comunidad, por ello lo social vendría a ser lo externo de la empresa. Para otros, la Responsabilidad Social trata de las relaciones con los trabajadores y sus familias, en este caso lo social seria lo interno. Para ambas definiciones, lo interno y, lo externo están desarticuladas.

Para otros, la RSE es un concepto que puede definirse como una filosofía adoptada por la gestión de la empresa para actuar, no solo en beneficio propio, sino también en beneficio de los trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de influencia de las empresas. En otras palabras, es una perspectiva que no se limita a

⁷⁷ Perú 2021 (2012). *Conceptos de Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado de en <http://www.peru2021.org/principal/categoria/conceptos-de-responsabilidad-social/9/c-9>

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo (2012). La OIT y la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa (RSE). *Boletín HELPDESK de la OIT Nro. 1*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf

satisfacer al consumidor, sino que se preocupa por el bienestar de la comunidad con la que se involucra”.

(Carevedo Molinari, Baltazar, citado por Tejada Pacheco, Neil, 2010, p.56).⁷⁹

Como apreciamos, existen diversos conceptos de Responsabilidad Social Empresarial, dependiendo desde que punto de vista se aborde este tema. No obstante, existen elementos que se repetirán en todas estas definiciones como una constante; entre ellos, el desarrollo sostenible, la voluntad de las empresas y el impacto de las actividades comerciales.

4. ORIGEN Y EVOLUCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Si bien el término “*Responsabilidad Social Empresarial*” comenzó a utilizarse de forma generalizada a comienzos de la década del 70, las causas históricas de esta se remontan a los orígenes del hombre, la sociedad y el Estado.

Fueron los Estados y la Iglesia Católica quienes dieron los primeros pasos a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, acuñando el concepto de trabajador como “sujeto de derechos”, lo que a su vez desarrollo la idea del derecho a un trabajo, a una remuneración y a un trato justo, mediante los pensamientos plasmados en las encíclicas *Mater et Magistra*, *Laborum Excelser* y *Populorum Progresium*.

El aporte de los Estados fue la dación de una legislación laboral protectora de los trabajadores; por su parte, la Iglesia Católica promovió una dura crítica a la realidad mediante su Doctrina Social, lo que significó el desarrollo de una conciencia crítica en un sector del empresariado. Ambas iniciativas señalaron la importancia de que las empresas asuman su responsabilidad para con las consecuencias de sus actividades y asuman su deber principalmente con relación con sus trabajadores.

Específicamente, la Responsabilidad Social Empresarial, “nace en los años 20 del siglo XX bajo la idea de que si las empresas usan recursos que posee una sociedad, el solo hecho de su uso genera un deber ético y por consiguiente de alguna manera este uso debe devolver a la sociedad dichos beneficios. Tuvo como pionero a Howard R. Bowen, quien en 1953

⁷⁹ Carevedo Molinari, Baltazar, citado por Tejada Pacheco, Neil (2010). *Responsabilidad Social de la empresa, más allá de la filantropía empresarial*. Arequipa, Perú: Editorial Universidad Católica de Santa María.

sugirió que las empresas deberían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones” (Sierra López, M., 2005, p.41).⁸⁰

Esta teoría se encontraba en clara contraposición con la propuesta por el economista Milton Friedman, premio nobel de economía en 1976, según la cual “la única responsabilidad social de los negocios consiste en maximizar la rentabilidad para los accionistas dentro de marco de ley; así mientras las empresas utilicen sus recursos de la manera más eficiente posible podrán ofrecer a la sociedad los mejores productos y servicios al precio más razonable, y generar empleo, producción en inversión” (Martínez Herrera, H., 2011, p. 86).⁸¹

Las ideas de Friedman parten a su vez de la teoría macroeconómica en la cual se asume la competencia perfecta, con igual acceso a la información por parte de productores y compradores y con la virtual inexistencia de incertidumbre; sin embargo, el mundo real es muy distinto de este mundo ideal, en donde además existen limitaciones legales e instituciones estatales reguladoras, corrupción, poder, etc. (Martínez Herrera, H., 2011).

Años después, las ideas de Bowen fueron reforzadas con un nuevo planteamiento según el cual la responsabilidad social de las empresas abarcaba las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas que las sociedades tienen de las empresas en un momento determinado de tiempo. Esta nueva visión contempla un espectro amplio de personas que se ven afectadas por las acciones de las empresas y que trascienden el círculo de accionistas, involucrando a los trabajadores, clientes, proveedores, competidores, la comunidad inmediata y la sociedad en general; estos grupos son conocidos como los grupos de interés de las empresas o “stakeholders”, sobre este concepto volveremos más adelante.

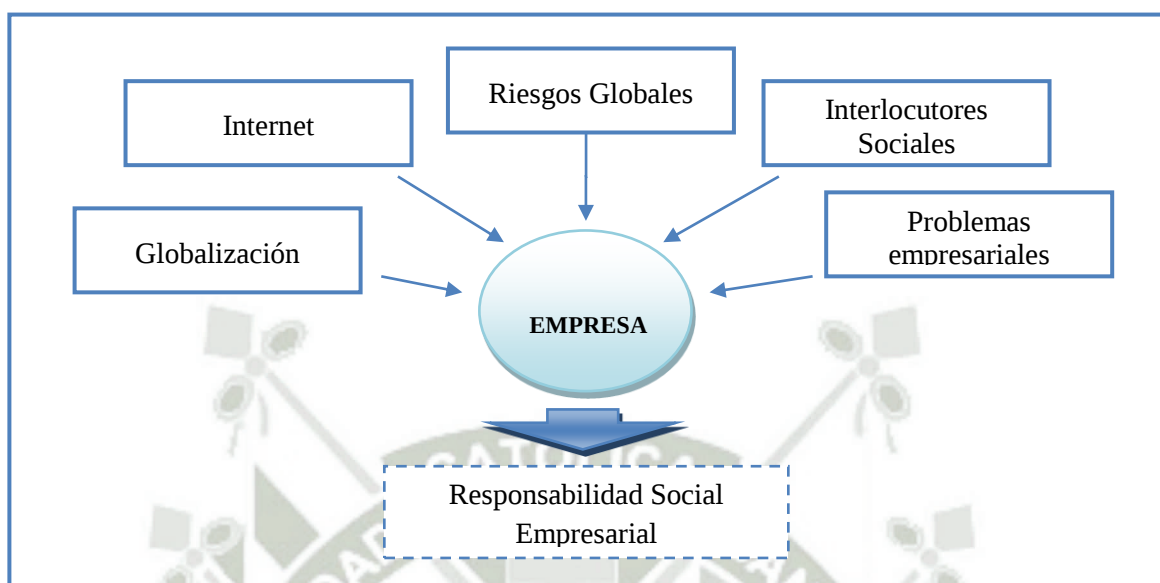
Para efectos prácticos, podemos señalar que las causas próximas del surgimiento de la Responsabilidad Social Empresarial se encuentran en el surgimiento de nuevas condiciones del entorno o ambientales entre las que destacan las siguientes:⁸²

⁸⁰ Sierra López, Manuel (2005). *Responsabilidad Social Nueva Cultura Corporativa*. Arequipa, Perú: Editora Universidad Católica de Santa María, Escuela de Post Grado.

⁸¹ Martínez Herrera, Horacio (2011). *Responsabilidad Social y Ética Empresarial*. Bogotá, Colombia: Ediciones Ecoe.

⁸² Alfaya, Valentín, (2011). *Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). La Empresa Sostenible*. Repositorio de artículos de Perú 2021. Recuperado de: http://www.peru2021.org/repositorioaps/0/0/par/articulorsebiblioteca/alfaya_rse.pdf

Gráfico Nro. 16
Causas próximas del surgimiento de la RSE.



Fuente: *Elaboración propia*

Como se puede apreciar en el gráfico, y se explica en las siguientes líneas, tanto la globalización, el internet, los riesgos globales, los nuevos interlocutores sociales y los problemas empresariales son considerados como las causas del surgimiento de la Responsabilidad Social Empresarial toda vez que el nuevo contexto mundial exigía respuestas para hacer frente a la crisis.

4.1. La Globalización

La globalización puede ser definida como la “interdependencia económica creciente del conjunto de países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones internacionales de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al tiempo que la difusión acelerada de generalizada de tecnología” (Universidad de Alicante, 2006, p.18).⁸³

La globalización ha generado tantos efectos positivos como negativos en la humanidad. Entre ellos, “ha dado origen a una brecha creciente entre los países ricos y pobres, al reparto inequitativo de los recursos, a una gran desigualdad, a las continuas crisis

⁸³ Universidad de Alicante (2006). *¿Qué es la Globalización?* Curso de Economía de la Globalización. España. Recuperado de: <http://economia-globalizacion.blogspot.com/2006/01/qu-es-la-globalizacin.html>

financieras que se expanden a lo largo del planeta y, en general, la presencia de un mercado sin valores, sin ética, al tiempo que la propia supervivencia humana se encuentra en peligro por factores como el cambio climático y la amenaza nuclear” (Sierra Montoya, J., 2011, p.11).⁸⁴

No pasa desapercibido que gracias al desarrollo de los medios de comunicación y transporte ocurrido principalmente durante los últimos diez años, también el proceso de globalización de la economía se ha visto acelerado. Por ello, hoy en día las decisiones que una empresa multinacional adopta puedan llegar a afectar la economía de los diversos países en donde realiza sus actividades; así como las políticas de estado pueden afectar las operaciones de estas multinacionales.

4.2. El Internet

En nuestros tiempos, el Internet se ha convertido en una herramienta indispensable para el desarrollo de casi todo tipo de actividad económica. El Internet representa una fuente valiosa de información y de diversos recursos a nivel mundial, en donde las noticias viajan en tiempo real y son recibidas por millones de personas.

Gracias al Internet, hoy en día es bastante común el poder hacer negocios en línea, comprar y vender productos, y acceder a diversas ofertas en calidad y precio para satisfacer nuestras necesidades. Sin embargo; también resalta el aspecto negativo en cuanto muchos delitos y estafas pueden cometerse incluso a gran escala.

Por ejemplo, la noticia respecto que la empresa Nike contrataba menores de edad para la elaboración de sus prendas deportivas en países en del tercer mundo, se hizo pública a fines de los años 90 y generó cuantiosas pérdidas a esta multinacional, así como graves daños a su reputación que aun hoy no pueden repararse.

Otro ejemplo lo encontramos en el caso de médicos sin fronteras contra empresas multinacionales farmacéuticas, para lograr la venta de medicinas genéricas contra el cáncer en la India. Esta campaña destrozó la imagen de la multinacional, generando cuantiosas pérdidas económicas ya que sus ventas disminuyeron considerablemente en diversos países.

⁸⁴ Sierra Montoya, Jorge (2011). *Antecedentes, definición e importancia de la RSE*. Conferencia del Primer Congreso Binacional sobre RSE. Colombia. Recuperado de: <http://www.rseconsultoria.com/index.php/noticias/informe-especial/175-antecedentes-definicion-e-importancia-de-la-rse> (visitado el 16 de mayo del 2014).

4.3. Los riesgos globales

Es imposible negar que la actividad de las empresas sea causante de la gran mayoría de riesgos globales, como el agotamiento de los recursos naturales, el cambio climático, los desastres naturales, el crimen organizado y el crecimiento del terrorismo, así como las enfermedades que han afectado a gran parte del planeta causada por la falta de control de los experimentos científicos desarrollados por algunas empresas.

Diversos informes, señalan que en los próximos años, los cambios climáticos podrían afectar hasta en un 20% del producto bruto interno; sin embargo, las empresas no comprenden la gravedad de estos riesgos, y mucho menos como en enfrentarse a ellos (Alfaya, V., 2011).

4.4. Los nuevos interlocutores

Bajo el esquema tradicional –hasta los años 80–, las actividades empresariales eran definidas por las políticas del Estado y las necesidades de los Mercados; por ello, los principales interlocutores de las empresas estaban representados por los gobiernos, sus accionistas y sus clientes. Para mejorar estas relaciones, algunas de las empresas más desarrolladas implementaron sistemas de gestión de calidad que permitieron obtener buenos resultados.

Sin embargo, dicha realidad hoy en día es muy distinta, ya que las empresas no solo deben considerar a estos tres grupos. Gracias al desarrollo de la globalización, el internet y el fácil acceso a la información, los medios de comunicación han cobrado gran importancia, así como también los diversos actores sociales como la sociedad organizada y las ONG's; quienes pueden ejercer presión y afectar a las empresas y sus actividades de forma tangible.

La presión de estos “grupos de interés” puede llegar incluso a condicionar los objetivos de crecimiento y expectativas de las empresas como ha sucedido en nuestro país con el caso de la minera Conga y Tía María. En algunas industrias y países más desarrollados, las ONG's pueden llegar a adquirir participaciones de las empresas suficientemente significativas para participar en el proceso de toma de decisiones con voz y voto.

Por otro lado, los propios trabajadores se encuentran organizados de formas más eficientes, llegado a tener tal poder que pueden influenciar en la toma de decisiones empresariales. Resulta innegable que la capacidad de las empresas para captar y retener las personas más idóneas es un factor determinante para alcanzar el éxito en un mercado cada vez más

competitivo. Por ello, la preocupación del sector empresarial por aspectos “novedosos” como son la conciliación entre la vida profesional y familiar, el clima laboral o la motivación para el trabajo son el reflejo importancia de la fuerza laboral en relación con el éxito o fracaso de las empresas (Alfaya, V., 2011).

4.5. Problemas empresariales

Durante los inicios de nuestro siglo, millones de personas se vieron afectadas debido al fracaso de algunas empresas multinacionales que representaron grandes escándalos financieros. Estas personas (clientes, usuarios y accionistas) que perdieron puestos de trabajo, los ahorros de toda su vida y/o sus inversiones, dieron origen a una gran preocupación que se extendió a todo el mundo y llevó a cuestionar la honestidad y ética de los empresarios. Por citar algunos ejemplos, podemos mencionar el caso de las empresas ENRON⁸⁵ y WORLDCOM⁸⁶ en Estados Unidos.

Esta situación, significó la pérdida de la carrera, imagen y estatus de importantes empresarios y políticos, e incluso significó el cierre de muchas otras multinacionales debido a la falta de credibilidad dentro de la sociedad, generando que durante un largo periodo los inversores y la comunidad financiera desconfiara de los mercados.

Esta crisis mundial sin precedentes, que se manifestó a nivel político, económico, y social, obligó a que los países se unieran para buscar soluciones, dando lugar a que organismos como las Naciones Unidas –congregando esfuerzos de diversas naciones– emitiera una serie de documentos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), y el Pacto Global, decálogo por excelencia de la Responsabilidad Social Empresarial.

Históricamente, la Responsabilidad Social Empresarial nace como una preocupación ética empresarial, originada por las demandas sociales ante las actuaciones de las empresas

⁸⁵El caso ENRON es conocido como uno de los fraudes empresariales más sonado a nivel mundial, por malos manejos contables, financieros y administrativos, que perjudicó gravemente a miles de trabajadores, accionistas y empresas vinculadas. Esta empresa hizo creer al mundo entero que sus ganancias eran exorbitantes, mostrándose como una empresa sólida y rentable, por lo que su cotización en la bolsa de valores era muy bien valorada. Para lograrlo se valió de una empresa auditora que mes a mes mostraba ganancias, cuando en realidad las pérdidas le superaban por miles. Los trabajadores de esta empresa literalmente lo perdieron todo, ya que vieron esfumados sus ahorros de toda la vida en acciones de la empresa cuyo valor terminó en cero.

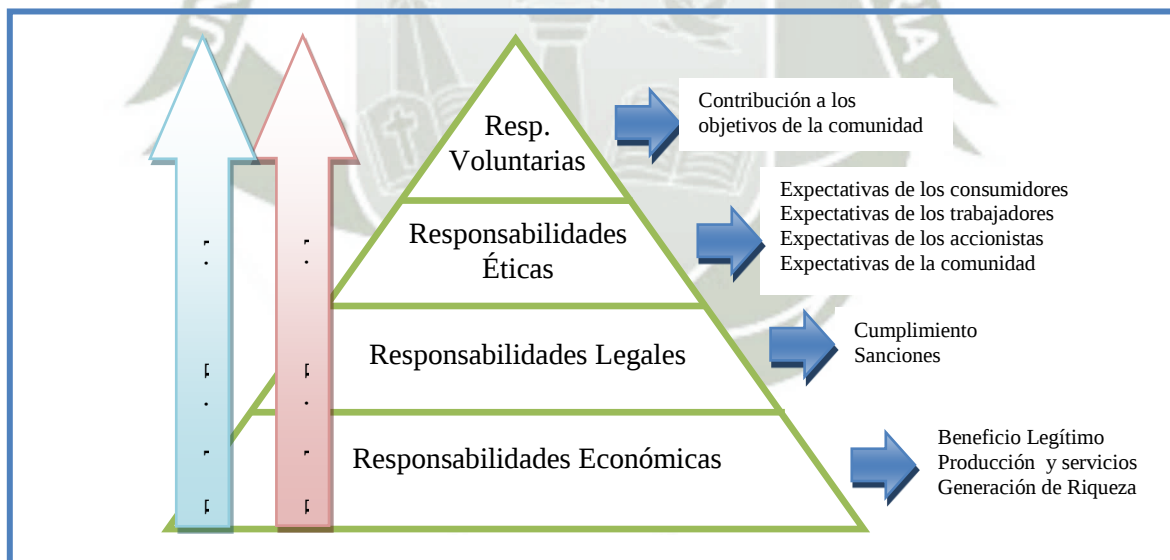
⁸⁶ Luego de la caída de ENRON, la comisión de mercado de valores de Estados Unidos, presentó un informe señalando que Worldcom, había cometido un fraude empresarial maquillando ganancias al estilo de la citada empresa, valiéndose de la misma empresa auditora. A su quiebra, más de 12 mil personas perdieron su trabajo quedándose en la calle.

consideradas como inmorales. La ética empresarial empieza a gestarse a partir de la creciente reflexión sobre las actuaciones de las grandes empresas y su gestión (Martínez Herrera, H., 2011).

De estos esfuerzos por hacer frente a la crisis actual, nace la Responsabilidad Social Empresarial, como una solución de fondo, integrando a diversos actores como los gobiernos, las empresas, los trabajadores y la comunidad mediante el compromiso de lograr un desarrollo sostenible.

En el año 1991, Archie B. Carroll, describió el concepto de Responsabilidad Social Empresarial atendiendo a cuatro tipo de obligaciones: económicas, legales, éticas y discrecionales o voluntarias que serían inherentes al funcionamiento y al despliegue de las actividades y finalidades de las empresas, representado estas obligaciones o responsabilidades mediante una pirámide de cuatro pisos, las responsabilidades que se encuentran abajo son la base sobre las que se apoyan otro tipo de responsabilidades (Perdiguero, T. y García, A., 2005).⁸⁷

Gráfico Nro. 17
Pirámide De Responsabilidades De La Empresa



Fuente: La responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial⁸⁸

⁸⁷ Perdiguero, T. y García, A. (2005). *La responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial*. Universidad de Valencia. España.

⁸⁸ Ibídem.

Bajo este esquema de RSE, en la base de la pirámide se sitúan las responsabilidades económicas de las empresas que implican la obligación de contribuir a la creación de riqueza y de los productos y servicios que la sociedad necesita, mientras la empresa genera un beneficio (ganancia) legítima. Sin esta base las empresas dejarían de existir. En el segundo nivel, se sitúa la responsabilidad respecto del cumplimiento de las normas, en el tercer nivel la responsabilidad ética y en el cuarto nivel las actividades de filantropía y las contribuciones voluntarias de la empresa al bienestar de la comunidad.

De acuerdo con la teoría de la pirámide de Carrol, la Responsabilidad Social Empresarial implica el cumplimiento simultáneo de los cuatro niveles de responsabilidad; es decir, debe llevar a la empresa a obtener ganancias económicas, obedecer las normas legales, mantener un comportamiento ético y contribuir con la sociedad.

Aunque esta tesis ha tenido una considerable influencia en la comunidad empresarial, en la actualidad, se trata de un concepto superado. Las exigencias de responsabilidad que las sociedades democráticas dirigen a las empresas son mucho más que contribuciones voluntarias o valores de carácter moral (véase la punta de la pirámide de Carroll).

En el año 1996, Peter Drucker, complementa este punto de vista, señalando que “cada organización debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que tenga en sus empleados, en el entorno, en los clientes y en cualquier persona o cosa que toque” (Perdiguero, T. y García, A., 2005, p. 112). Por ello, la empresa se considera como una institución social que debe orientar su conducta por un principio de responsabilidad con el progreso social y los intereses generales de la empresa.

5. IMPORTANCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Hoy en día, las empresas son cada vez más conscientes de la importancia de contribuir con el desarrollo sostenible de nuestro planeta; por ello, comprenden la necesidad y también los beneficios de contar con un comportamiento socialmente responsable.

Las empresas son duramente juzgadas por el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, así como por el impacto de sus actividades en relación a las sociedades en donde se desarrolla y en relación a sus trabajadores y colaboradores.

Sin embargo, es innegable que la actividad empresarial constituye el gran motor económico, político y social en el mundo, y que en algunos países, tiene incluso mayor poder que los propios gobiernos. Por ello, consideramos que este poder debe ser manejado

de forma responsable, en beneficio de todos y en especial de los sectores menos favorecidos.

La Responsabilidad Social Empresarial, también constituye una poderosa herramienta de gestión que permite mejorar la calidad de vida de los trabajadores a la vez que genera grandes beneficios para las empresas y por ello tiene una gran importancia para el desarrollo de la sociedad.

En materia de RSE laboral, existe un importante debate sobre el papel de las empresas en la sociedad. Por un lado, se afirma que la RSE no debe significar que las empresas asuman en rol que le corresponde al Estado: regular relaciones laborales; por el otro, algunos refieren que la ley no es la única fuente del derecho laboral y señalan que esta no debe confundirse con el concepto que la sociedad en general entiende por responsabilidad de las empresas, ya que finalmente, la “Responsabilidad Social Empresarial” tiene una naturaleza voluntaria, definidas por las propias empresas de forma unilateral (OIT, 2006).⁸⁹

Por nuestra parte consideramos que si bien la RSE implica un modelo de gestión empresarial voluntario en el que las empresas apuestan por un trabajo decente y por la mejora continua en las condiciones de trabajo, conscientes de los beneficios que ello les reporta, no existe o no debería existir ningún obstáculo para que de forma complementaria la RSE represente un aporte al derecho laboral mediante la regulación de las relaciones laborales por sus propios actores; esto es empleador y trabajador.

6. DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

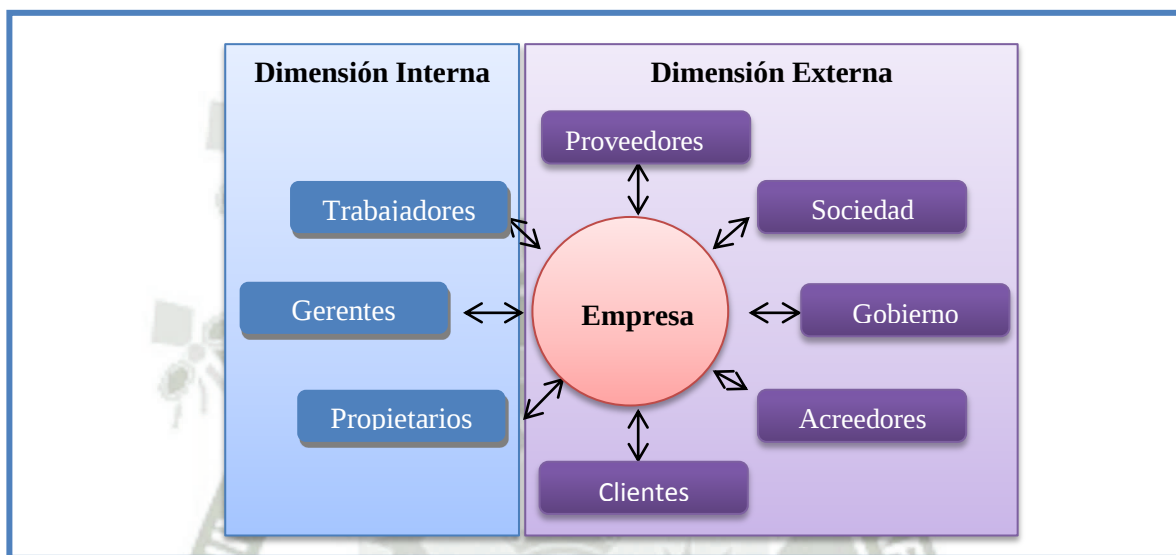
Como consecuencia de la revalorización del rol de las empresas dentro de las sociedades, se han priorizado sus relaciones con un mayor número de actores no considerados igualmente valiosos bajo la visión tradicional. De esta forma, la empresa se convierte en un actor central, ocupando una nueva posición en la sociedad, consiente de sus responsabilidades para con cada uno de estos actores.

Por ello, se afirma que la RSE tiene una dimensión interna y una dimensión externa. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, la dimensión interna de la RSE tiene que ver con su propia estructura, e involucra a los accionistas, personal de dirección y trabajadores;

⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo (2006). *Boletín Iniciativa INFOCUS: Sobre Responsabilidad Social De La Empresa*. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295_MNE_2_1_span.pdf, visitado el 14 de mayo del 2014.

mientras tanto, la dimensión externa, está representada por los actores externos que participan en el proceso productivo, con el medio ambiente y con la sociedad, y no son otros sino la sociedad, el gobierno local, regional y nacional, los proveedores, los clientes y los acreedores (OIT, 2006).

Gráfico Nro. 18
Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial



Fuente: *Elaboración propia*

6.1 Responsabilidad Social Interna

Como señalamos anteriormente, la responsabilidad social interna de la empresa se refiere a dos aspectos:

- La responsabilidad de la empresa para con sus accionistas o dueños.
- La responsabilidad de la empresa en materia laboral, para con los trabajadores.

En materia laboral, la RSE tiene como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo y condiciones de vida laboral de los trabajadores, para lo cual implementa planes y programas destinados entre otros aspectos a favorecer el desarrollo profesional, personal y familiar, favorecer el dialogo para la solución de conflictos y mejorar el clima laboral general.

En principio, la empresa responsable no se debe limitar al cumplimiento de la normativa laboral nacional o los derechos laborales reconocidos en las normas internacionales

(convenios de la OIT); sino que debe encaminar sus esfuerzos para lograr mayores avances, como por ejemplo, la inversión en la capacitación de sus trabajadores, o el brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable por encima de las exigencias legales.

Asimismo, en esta dimensión, la RSE se caracteriza por reconocer al trabajador como ser humano digno, cuya sola condición le hace merecer un trato justo y respetuoso de sus derechos, intereses y preocupaciones, esta condición se hace extensiva a sus representantes sindicales, por lo que las empresas responsables favorecen la organización de sus trabajadores, en miras de una relación laboral armoniosa, que cuente con los medios necesarios para la pronta solución de conflictos y la consecución de objetivos comunes.

La responsabilidad interna es indispensable para que las empresas logren la subsistencia dentro de la industria con un funcionamiento adecuado a las exigencias del mercado.

6.2 Responsabilidad Social Externa

La Responsabilidad Social Empresarial externa, se encuentra referida a todas aquellas acciones orientadas hacia la comunidad y cualquier grupo que no se encuentre directamente relacionado con la empresa. Dentro de esta dimensión se encuentran las responsabilidades de la empresa originadas de sus relaciones con proveedores, acreedores, clientes, el gobierno, y la sociedad.

Las iniciativas sociales propias de la dimensión externa son aquellas que de forma más visible se constituyen en estrategias competitivas para la empresa. Así, el beneficio social que puede generar una empresa le permite mejorar su imagen para atraer consumidores e inversores, vincular a la empresa con otros grupos de interés fortaleciendo su cadena de distribución, posicionar una marca o producto, conocer las necesidades del mercado, adquirir ventajas competitivas frente a otras empresas y construir lealtad con sus consumidores (Ferrer, M., 2013).⁹⁰

⁹⁰ Ferrer, María Alejandra (2013). *La Dimensión externa de la responsabilidad social empresarial de los principales proveedores de telecomunicaciones de Venezuela*. Revista Thelos. Universidad Rafael Belloso Chací. Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424007> (visitado el 16 de octubre del 2014.)

7. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHO LABORAL

De forma tradicional, por muchos años la sociedad ha pretendido proteger al trabajador considerado como el eslabón más débil de la cadena productiva; esta protección se ha materializado mediante un conjunto de principios, normas, y criterios interpretativos que pretenden resolver esta situación brindando mayor equilibrio a las relaciones laborales.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado que existen serias limitaciones en estos dispositivos para lograr el objetivo deseado y poder así eliminar y/o disminuir los problemas entre empleador y trabajador. Parece haber pasado inadvertido que los problemas de las relaciones laborales se encuentran en sus propios cimientos y que no es otro, que la confianza entre ambos actores, base del reconocimiento mutuo y del diálogo.

En nuestro país por ejemplo, encontramos diversas limitaciones en las normas para lograr la equidad en la relación laboral. Si bien existe toda una normativa especializada, que en teoría pretende proteger al trabajador, en la mayoría de casos esta no se cumple porque los empleadores buscan a toda costa evadir su responsabilidades llegando incluso a simular relaciones de naturaleza civil para evitar el respeto de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, el órgano encargado de la fiscalización laboral realmente no ejerce tal labor en la magnitud que debiera, no existiendo la suficiente cantidad de inspectores en relación a la cantidad de trabajadores que figuran en planillas, la demora en la tramitación de los procedimientos y la necesidad de contar con un ingreso fijo, desalienta a los trabajadores a denunciar el incumplimiento de sus derechos.

Por otro lado, los procesos laborales –pese a la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que progresivamente ha entrado en vigencia en nuestro país desde el año 2010—, son excesivamente largos, lo que genera incertidumbre respecto a la resolución de las demandas laborales.

En el ámbito laboral, “la convergencia de la globalización y la reestructuración de las redes de producción y distribución, la liberalización del comercio a nivel regional y global, las políticas de flexibilización de los gobiernos, y los recursos escasos de los gobiernos para cumplir a cabalidad con su rol fiscalizador, ha producido un deterioro de los estándares laborales y las condiciones de trabajo” (Dirección del Trabajo de Chile, 2005, p. 112).⁹¹

⁹¹ Dirección del Trabajo (2005). Responsabilidad Social Empresarial, Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. *Cuaderno de Investigación Nro. 25*. Chile.

La creciente integración económica entre países ha hecho evidente la inequidad internacional en materia de remuneraciones, condiciones de trabajo, costos laborales, respeto de derechos y la necesidad de avanzar hacia la justicia social (Dirección del Trabajo de Chile, 2005).

En reacción, diversas organizaciones internacionales, tanto sindicales como organizaciones de derechos humanos y algunos gobiernos pertenecientes a países desarrollados, han puesto sobre la palestra la necesidad de establecer relaciones comerciales más justas y equitativas, así como la necesidad de generar conciencia sobre la importancia de la responsabilidad social empresarial en materia laboral.

“El reconocimiento por parte de las empresas de la dimensión social del trabajo y con ello el reconocimiento de los trabajadores como personas o como sujetos de derechos, el establecimiento condiciones para un diálogo transparente y franco y el desarrollo de la confianza y el respeto mutuo; y en segundo lugar, el irrestricto respeto a los derechos laborales, tales como el trato justo, a no ser discriminado, a la libertad de información, de conciencia, de asociación, de negociación colectiva, entre otros, parecen ser cada vez más condiciones ineludibles para desarrollar y fortalecer una suerte de competitividad virtuosa entre las empresas y con su cadena productiva” (Dirección del Trabajo de Chile, 2005, p.120).

Bajo estas premisas, en un futuro no muy distante, el comportamiento antiético y poco respetuoso de los principios y derechos laborales puede llegar a convertirse en una barrera que impida a las empresas el acceso a los mercados internacionales. De hecho esta realidad se viene manifestada a través del cumplimiento de ciertos códigos de conducta que las empresas multinacionales exigen a sus proveedores.

7.1 Beneficios de la RSE para el Trabajador

La RSE genera grandes beneficios a los trabajadores ya que proclama el cumplimiento irrestricto de los derechos laborales reconocidos en las normas internacionales, con el debido respeto por la dignidad humana⁹² en el marco de la justicia y la equidad. Sin embargo, esta proclama no queda solo en teoría ya que la RSE supone su puesta en práctica

⁹² “En el proceso económico se debe respetar la dignidad de la persona humana, esto significa reconocer a los demás como iguales a uno, no manipularlos y promover su desarrollo personal” (Martínez Herrera, H. (2011). *Responsabilidad Social y Ética Empresarial*. Bogotá, Colombia: Ediciones Ecoe)

mediante proyectos concretos en beneficios de los trabajadores que generen un impacto positivo en su calidad de vida.

Estos proyectos se pueden plasmar en diferentes áreas: así existirán proyectos que se desarrollan en la propia empresa, de acuerdo con la actividad laboral, como por ejemplo en seguridad industrial; otros que apuntan en forma directa al beneficio personal de los empleados y sus familias, como son en educación (cuyo elevado impacto está demostrado en múltiples estudios), salud, vivienda, recreación, etc.; y proyectos orientados a resolver aquellos problemas sociales que los afectan: violencia, pobreza, contaminación, corrupción, etc.

Sin importar que clase de proyecto desarrolle la empresa socialmente responsable, se genera un valor compartido para los trabajadores, lo cual permite medir los impactos, tanto positivos como negativos de la RSE, que han de registrarse en los reportes de sostenibilidad o en la simple rendición de cuentas a los mismos empleados.

Es importante resaltar que para llevar el distintivo que califique a una empresa como socialmente responsable, no basta con la simple declaración de los valores y principios de la RSE para obtener algún tipo de ventaja competitiva, es necesario que estas afirmaciones sean acompañadas por prácticas reales, concretas y coherentes.

En efecto, “la empresa que dice asumir sus principios, no puede proclamar que el objeto de su interés y preocupación fundamental son sus trabajadores, cuando al mismo tiempo no los reconoce como sujetos de derechos, no incorpora sus intereses en el proyecto de la empresa, mantiene bajos estándares laborales y un mal clima interno. De este modo, las empresas que son verdaderamente responsables respetan el derecho de la gente a conocer las consecuencias éticas, sociales y ecológicas de sus actividades, productos y servicios. Por lo tanto, la transparencia y el acceso a la información y la rendición de cuentas son elementos indispensables de la RSE” (Martínez Herrera, H., 2011, p. 45).

Existen una importante cantidad de buenas prácticas que puede repetirse, las cuales deben ir de la mano de la creatividad y el *core* o actividad de la empresa; entre ellas tenemos:

- Becas para hijos destacados: Como una forma de fomentar la educación de los hijos y de premiar a aquellos trabajadores que se esfuerzan y tienen buenos resultados.
- Días administrativos en un determinado periodo de tiempo: El objetivo de este beneficio es que el trabajador pueda utilizar estos días para actividades y/o tramites personales.

- Flexibilidad de Horario: Este es un beneficio que consiste en que el trabajador puede definir entre tres alternativas de ingreso y salida en su horario de trabajo, pero se debe dejar definido en la gerencia de recursos humanos. Esto significa que deberá cumplir con las 9 horas diarias y 45 semanales, pero puedes ingresar o salir en diferentes horarios, de acuerdo a las necesidades de cada trabajador.
- Viernes salida más temprano: hay algunas organizaciones que ofrecen al trabajador agregar 1 hora adicional de Lunes a Jueves para salir 4 horas más temprano el día viernes. Incluso hay otras que en verano dan la tarde libre para que aprovechen de tener más tiempo de descanso.
- Fomento de actividad física: Con el objetivo de tener trabajadores más saludables, hay organizaciones que ofrecen a sus trabajadores financiar parte del costo de sus actividades deportivas (gimnasio, clases de baile, ligas de fútbol, otros). Esto se aplica “contra” la boleta de pago y el copago se hace por porcentaje o hasta un tope máximo mensual.
- Mujer y Embarazo: Consientes de la importancia del embarazo en el desarrollo de los hijos de las trabajadoras, hay empresas que ofrecen una colación sana durante todo el período de embarazo que se encuentran en la oficina. Esta colación consiste en una fruta y un yogurt.
- Capacitación para trabajadores: Como una forma de buscar el desarrollo profesional de los colaboradores, se ofrecen capacitaciones de acuerdo a los requerimientos de sus labores y que son financiados por la organización.

Las buenas prácticas son un ejemplo interesante de como las empresas pueden ingresar a la Responsabilidad Social Empresarial en su dimensión Interna; sin embargo, ello no se limita a este tipo de disposiciones que de forma aislada puedan beneficiar a los trabajadores.

La RSE supone el reconocimiento del trabajador como el elemento más valioso de la empresa, cuyas capacidades son necesarias para el éxito del negocio; por lo tanto es necesario incorporar políticas de gestión que mejoren las condiciones de trabajo con el objetivo de brindar una calidad de vida laboral óptima, de tal forma que las empresas sean capaces de captar y retener el personal más capacitado, quienes comprometidos e identificados con los objetivos de la empresa aportaran lo mejor de sí mismos; lo que a su vez, se verá traducido en el incremento de productividad de la empresa y su posicionamiento en el mercado.

7.2 Beneficios para la Empresa

La RSE no solo es un concepto filantrópico para las empresas, sino que es una nueva *estrategia empresarial* para lograr un desarrollo sostenible que genere ganancias perdurables en el tiempo. Ello no sólo significa compensar de alguna forma las consecuencias negativas de la actividad empresarial (externalidades) mediante proyectos aislados de carácter humanitario como por ejemplo plantar árboles para combatir la contaminación o depredación de recursos.

En realidad, las empresas pueden obtener beneficios económicos como consecuencia de una gestión socialmente responsable, mejorando la calidad de vida de sus trabajadores y demás grupos de interés, lo que implica trabajar por un desarrollo sostenible, creando valor para la sociedad en la que desarrolla sus actividades.

La globalización ha creado nuevas oportunidades para hacer negocios, extendiendo las posibilidades de crear cadenas de suministro industriales a todos los rincones del mundo. Ello significa oportunidades de crecimiento empresarial y generación de puestos de trabajo, principalmente para los países en vías de desarrollo como el nuestro.

Sin embargo, esta situación representa también nuevos retos para las empresas, ya que la competencia global demanda mejoras continuas en la productividad y con ello la inversión en nuevas tecnologías, modernización de las prácticas de gestión tradicionales, y el desarrollo de habilidades de la fuerza laboral. Como señalamos anteriormente, muchas de las compañías multinacionales requieren que sus proveedores cumplan con determinados códigos de conducta (normas de responsabilidad social) para contratar con ellos (OIT, 2014).⁹³

Siguiendo al profesor Baltazar Caravedo, debemos señalar que para que las empresas incorporen a su modelo de gestión la filosofía de la RSE, se requiere principalmente dos cosas⁹⁴:

⁹³ Organización Internacional del Trabajo (2014). *Prácticas Responsables en el Lugar de Trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185358.pdf

⁹⁴ Caravedo, Baltazar, citado por Tejada Pacheco, Neil (2010). *Responsabilidad Social de la empresa, más allá de la filantropía empresarial*. Arequipa, Perú: Editorial Universidad Católica de Santa María.

- Que el sector empresarial este convencido de la necesidad de adoptar una posición de compromiso con la sociedad y las necesidades de esta. Y que a través de este, asuma una posición de liderazgo en la misma sociedad; y
- Que el empresario este convencido de que la inversión social que adopta la empresa le genera beneficios intangibles pero existentes, y que estos a su vez incrementaran los beneficios generales de la empresa.

Ello significa que las empresas deben conocer que la RSE si puede reportar una serie de beneficios que hace viable la inversión en ella. En cuanto a su dimensión interna, específicamente en relación a los trabajadores, debemos remitirnos a lo señalado en el Capítulo I, punto 3, Condiciones de Trabajo y la Empresa, y que resumimos en los siguientes puntos:

- Toda empresa necesita ser rentable y en consecuencia productiva para existir. El incremento de la productividad es una demanda económica necesaria para mantener la competitividad ante mercados que exigen continuamente productos nuevos, de mejores prestaciones y a menores costos.
- Tradicionalmente y de forma errónea, la respuesta de las empresas fue intensificar el esfuerzo del trabajador, disminuyendo los costos que este representaba. Bajo este esquema el ser humano es considerado como un recurso a ser empleado conforme a los requerimientos del mercado sin importar su dignidad.
- Actualmente, estas prácticas se han convertido en obsoletas, ya que las empresas no solo necesitan maximizar ganancias, sino que necesitan de otras herramientas y métodos para incrementar su productividad. *La idea no solo es trabajar más, sino trabajar mejor para producir más valor.*
- La experiencia ha demostrado que la mejor forma de conseguir el éxito es invertir y mejorar los activos intangibles de la empresa, entre los cuales destaca el trabajador, considerado como un recurso dotado de diversas capacidades y talentos a disposición del proyecto empresarial.
- Adecuadas y óptimas condiciones laborales constituyen un factor de bienestar para los trabajadores por lo que bien se puede hablar de una relación entre bienestar laboral y condiciones laborales, en la que mejores condiciones de trabajo llevan a un mayor bienestar laboral y en consecuencia a una mejor calidad de vida.

- Cuando los trabajadores se encuentran altamente motivados, cuentan con adecuadas condiciones de trabajo que les permiten procurar una buena calidad de vida para ellos y sus familias, incrementan su productividad en las labores que deben realizar, no solo en cantidad sino en calidad de los resultados normalmente esperados.

Lamentablemente, existe el mito de que el brindar mejores condiciones de trabajo para el personal de una empresa es demasiado costoso, sin embargo, bajo esta concepción, no se toma en cuenta que ello puede mejorar su imagen, reducir sus costos de hacer negocios y fomentar la competitividad.

“Las prácticas responsables en el lugar de trabajo, tales como las innovaciones en la organización del trabajo, el aprendizaje continuo en el lugar de trabajo, las buenas relaciones entre los trabajadores y la gerencia, y el respeto de los derechos de los trabajadores, son formas importantes de incrementar la productividad, a la vez que promueven el trabajo decente. Por ejemplo, el hecho de hacer que los empleados participen en la toma de decisiones del lugar de trabajo está ligado a reducir la rotación de los empleados, incrementar la productividad y mejorar los resultados comerciales, incluyendo el crecimiento de las ventas, la satisfacción del cliente y la rentabilidad de los accionistas” (OIT, 2014, p.10).⁹⁵

Las prácticas responsables y el cumplimiento de las normas laborales, pueden significar para las empresas, el acceso a nuevos mercados y compradores, así como a nuevas fuentes de crédito y financiamiento (OIT, 2014).

Como señalamos anteriormente, la idea no solo es trabajar más sino trabajar más para crear valor, ello significa ser eficientes; es decir, producir bienes que aporten el máximo valor al consumidor, prestar servicios que satisfagan de mejor modo las necesidades actuales y futuras de todos los consumidores potenciales, utilizando los recursos disponibles de modo que las consecuencias para la sociedad sean mínimas.

La concepción de la empresa en el siglo XXI y dentro de nuestro ámbito económico social precisa de ideas agresivas que puestas en práctica, sirvan para hacer posible la consecución de sus fines y por tanto, lograr lo fines individuales de todos sus componentes. Todas las partes que componen la organización empresarial se justifican en tanto y en cuanto facilitan

⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo (2014). *Prácticas Responsables en el Lugar de Trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185358.pdf

un valor añadido, proporcional a su costo, a la cadena de valor de la empresa (Ordoñez, Miguel, 1997)⁹⁶

Las personas que participan en la organización empresarial concitan el máximo valor estratégico de la empresa, no importa la posición que ocupen dentro de ella: accionistas, trabajadores directos o indirectos, etc. Todos los recursos humanos se comprometen, cada uno desde su posición propia, con la misión, la finalidad de la empresa.⁹⁷

Las empresas y sus inversiones requieren de condiciones sociales favorables, principalmente la existencia de competencia perfecta en todos los mercados, y la ausencia de bienes públicos y de efectos externos, de modo que los precios reflejen plenamente todos los costos de producción. Estas condiciones ideales, no se existen en la realidad, pero la ciencia económica muestra que los resultados pueden ser corregidos mediante regulaciones que fomenten la competencia, reduzcan el poder del mercado, amplíen la información disponible, eliminen las barreras de entrada y salida y corrijan los efectos externos.⁹⁸

Esta debería ser responsabilidad del Estado; sin embargo, no existe impedimento alguno para que las empresas actúen de forma voluntaria compensando los defectos del mercado mediante acciones de Responsabilidad Social Empresarial. Por ello la RSE permite crear valor, y a su vez dicho valor genera beneficios a la empresa; si bien este valor en cuanto al trabajo con la RSE interna se manifiesta en los activos no tangibles, resultan de suma importancia ya que tienen como consecuencia el aumento de la productividad.⁹⁹

Concretamente, los beneficios que la RSE puede reportar a las empresas se pueden agrupar en los tres puntos que se exponen en el siguiente gráfico:

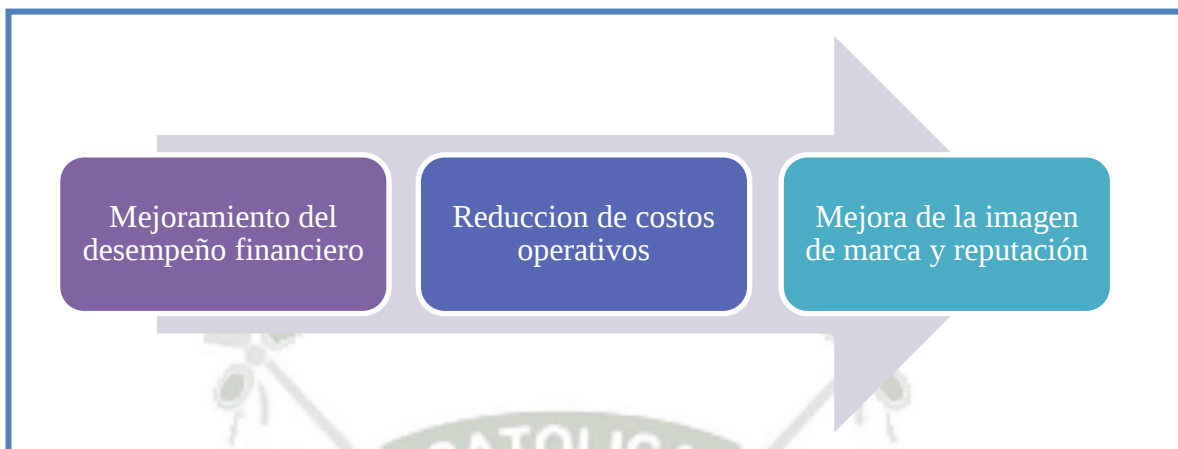
⁹⁶ Ordoñez, Miguel (1997). *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000.

⁹⁷ Ibídem.

⁹⁸ Argandoña, Antonio (2007). *Responsabilidad Social y Creación de Valor para el Accionista ¿Objetivos contrapuestos o complementarios?*. Revista IESE Bussinness School. Universidad de Navarra. España.

⁹⁹ Canessa Illich, G. y García, E. (2005). *El ABC de la responsabilidad social empresarial en el Perú y en el mundo*. Perú 2021. Lima, Perú.

Gráfico Nro. 19 Beneficios de la RSE para las Empresas



Fuente: Elaboración propia

En la actualidad se han realizado diversos estudios para establecer la relación entre la RSE y el beneficio económico de las empresas, determinando que aquellas empresas con un mayor compromiso social tienen un mejor desempeño financiero que aquellas que no lo hacen (Canessa Illich, G. y García, E., 2005).

Por ejemplo, “en 1999 un estudio publicado en la *Business and Society Review*, mostró que 300 grandes corporaciones que hicieron público su compromiso social y ético y lo asumieron, mostraron un desempeño tres veces mayor a aquellas que no lo hicieron. También, en un estudio desarrollado por la Universidad de Harvard se descubrió que las empresas con accionariado repartido entre empleados y accionistas mostraron una tasa de crecimiento cuatro veces mayor y una tasa de crecimiento de empleo ocho veces mayor que las de empresas enfocadas solamente a los accionistas” (Canessa Illich, G. y García, E., 2005, p. 34).

En el mercado de valores, se considera que las empresas con RSE están sujetas a menos riesgos y están menos expuestas a la crítica del público; motivo por el que sus acciones cuentan con una cotización mayor a comparación de aquellas empresas sin RSE. Por ello, el índice del *Dow Jones Sustainability Group*¹⁰⁰ muestra que este tipo de empresas superan a otras del mercado.

¹⁰⁰ “El índice Dow Jones de Sostenibilidad (Dow Jones Sustainability Indexes, DJSI), es la variante de la Bolsa de Nueva York para empresas que cumplen determinados requisitos de sostenibilidad” (<http://www.bvl.com.pe>)

Por otro lado, las iniciativas orientadas al medio ambiente de trabajo puede reducir los costos de las empresas, por ejemplo, “los programas de balance entre la vida personal y el trabajo, reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados, también permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la producción y la reducción de costos de contratación y entrenamiento” (Canessa Illich, G. y García, E., 2005, p. 35).

La RSE contribuye a mejorar la reputación de la empresa y la imagen de las marcas, lo que a su vez significa que los consumidores la identifiquen positivamente, se genere lealtad y preferencia frente a otras empresas y productos debido a la confianza que esta transmite. Resulta interesante mencionar que muchas empresas apuestan por un marketing social, entendido como “el proceso en el cual una empresa adopta sus decisiones de marketing con un triple objetivo: su interés empresarial, la satisfacción del consumidor y el bienestar a largo plazo de éste y de la sociedad en su conjunto” (Canessa Illich, G. y García, E., 2005, p. 40).

Para que las empresas puedan competir en el mercado actual, resulta necesario contar con herramientas de Responsabilidad Social Empresarial que permita generar ventajas competitivas frente a otras empresas. Dentro de estas ventajas podemos mencionar la mayor productividad de los trabajadores, mejores relaciones con la comunidad, los proveedores y los clientes, la gestión eficiente de recursos humanos, acceso a fuentes de financiamiento, entre otras.

Asimismo, siendo que “la RSE requiere un compromiso con las partes interesadas internas y externas a la empresa, permite anticipar y aprovechar mejor expectativas sociales y condiciones de funcionamiento que cambian rápidamente. Por tanto, puede impulsar el desarrollo de nuevos mercados y generar oportunidades de crecimiento” (Comisión Europea, 2011, p. 23).¹⁰¹

Bajo estas condiciones, las empresas pueden construir una confianza duradera para con sus principales actores o stakeholders que les permita el desarrollo del proyecto empresarial de forma sostenible. La confianza es base del crecimiento empresarial e innovación.

¹⁰¹Comisión Europea (2011). *Estrategia renovada de la Unión Europea para el 2011-2014: Sobre la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

7.3 ROL DEL ESTADO

Actualmente en el mundo conviven dos tipos de empresas, aquellas que han adoptado la RSE como una forma de gestión empresarial y aquellas —la mayoría— que simplemente la ignora. Podemos incluso afirmar que la mayoría de empresas continua trabajando bajo el esquema *fordista* de producción, lo que como señalamos anteriormente implica una desatención a las necesidades de sus trabajadores y las condiciones en las que se desarrolla la relación laboral.

Lo propio sucede con los Estados, ya que existen países que cuentan con políticas en RSE y países que tienen otras prioridades. “Los Estados para los cuales no existe RSE, continúan en los modelos económicos tradicionales como son el Libre Mercado o el de Solución Centralmente Estatal de los Problemas Sociales. Los Estados que promueven la RSE se mueven dentro de un nuevo esquema de gobernanza colaborativa entre Estado, sociedad y empresas, que es un modelo emergente en el mundo pero todavía no dominante” (Arroyo Laguna, Juan, 2012, p.65).¹⁰²

7.3.1 Modelos de Estado

Tradicionalmente existen tres modelos de estado que se pueden describir en el siguiente gráfico; vale señalar que este esquema fue propuesto por Esping-Andersen a inicios de los años 90 como los “regímenes de bienestar”.

Los modelos de este esquema son tipos ideales que en la realidad concreta de los países se presentan de diversas formas, por ello los países tipo o que corresponden a un solo modelo son inexistentes.

¹⁰² Arroyo Laguna, Juan (2012). *Promover al Promotor: El Estado ante la Responsabilidad*. Boletín CENTRUM Católica's Working Paper Series, Nro. 2012-09-0004. Recuperado de: http://centrum.pucp.edu.pe/pdf/working_paper_series/CERES_WP2012-09-0004.pdf

Gráfico Nro. 20
Modelos de Política de Estado



Fuente: Elaboración Propia

Asimismo, se aprecia que en ningún modelo estado se podría incluir políticas de RSE ya que sería necesario un estado que intervenga en el mercado mediante políticas de promoción, pero que no obligue al empresario a introducir la RSE en su sistema de gestión. En ese contexto es importante recordar que nuestro país desde la década de los 90 adoptó el sistema neoliberal.

Por ello, la adopción de políticas de RSE implica de forma necesaria una modificación de las funciones tradicionales del Estado, lo que sucede principalmente cuando el sector empresarial se involucra de forma importante, como sucede en el caso de los países europeos. Se trata entonces de considerar dentro de las políticas públicas el interés de los stakeholders o grupos de interés del Estado.

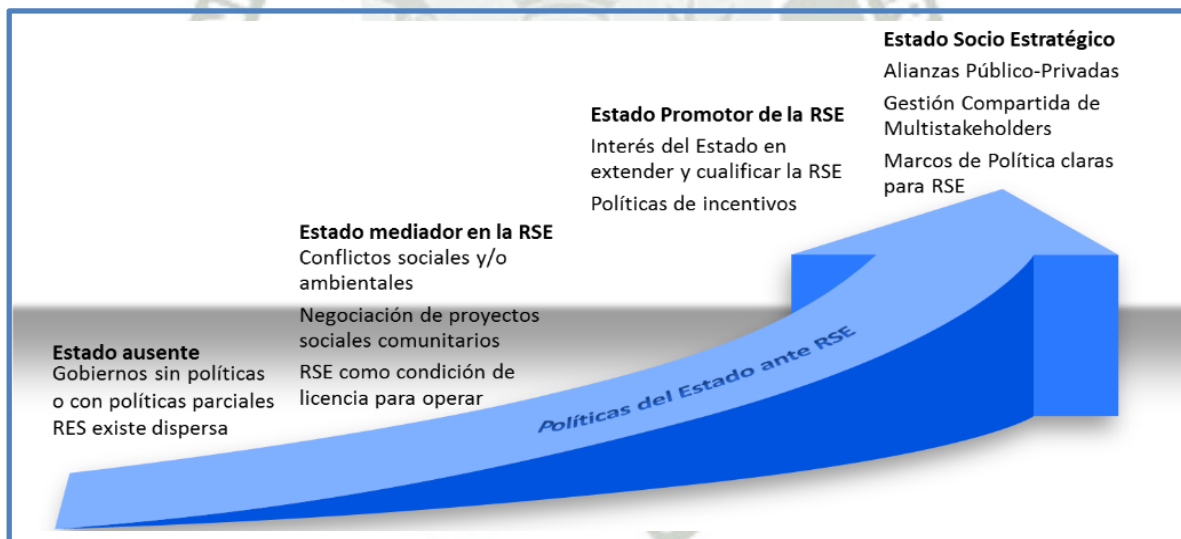
Ejemplos de esta integración los podemos encontrar en España, Francia, Inglaterra, Alemania, etc. y en general en los países que integran la Unión Europea¹⁰³; sin embargo en países de América Latina se observa niveles de RSE débiles o en surgimiento.

En el caso de la mayoría de países latinoamericanos, “las empresas acceden a la RSE por razones pragmáticas, de reputación o sólo obtención de una licencia de operación, por ello se manifiesta en iniciativas específicas, no siempre dentro de un marco de inversión social-ambiental coherente” (Arroyo Laguna, Juan, 2012, p.66). A ello debe aunarse las políticas iniciales o dispersas de los Estados.

7.3.2 Tipos de Estado frente a la RSE

Concretamente, se puede hablar de cuatro tipos de Estado frente a la Responsabilidad Social Empresarial, tal como se aprecia en el siguiente gráfico, en donde se representa el nivel de compromiso y las medidas concretas que se pueden adoptar:

Gráfico Nro. 21
Niveles de Desarrollo de las Políticas de RSE en los Estados



Fuente: Arroyo Laguna, Juan (2012). *Promover al Promotor: El Estado ante la Responsabilidad.*¹⁰⁴

¹⁰³La Unión Europea definió en la Agenda de Lisboa (Consejo Europeo) un plan de desarrollo con el objetivo estratégico de convertir la economía de la Unión en “la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico duradero acompañado por una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y una mayor cohesión social”. Europa está en la etapa de desarrollo de políticas integradas de promoción de la RSE.

En el primer nivel encontramos al Estado ausente ante la RSE, que se da en los países en donde no existen políticas en la materia o de existir son parciales, superficiales y/o dispersas. Si bien pueden existir iniciativas de empresas privadas, no existe una posición del estado frente a ellas.

En el segundo nivel encontramos al Estado mediador, se presenta en los países en donde el estado debe intervenir para solucionar conflictos sociales y ambientales relacionados a proyectos de inversión. En este nivel, el estado canaliza la inversión privada para el desarrollo de proyectos sociales, por ello se dice que la RSE surge como una exigencia social y significa para las empresas una forma de prevenir o aliviar conflictos sociales. En nuestro país nos encontramos en este nivel de RSE.

En el tercer nivel, “el Estado promotor se presenta en países con claro interés en el desarrollo de la RSE, por lo que se formulan políticas y estrategias para su promoción mediante mecanismos de certificación, el establecimiento de estándares obligatorios, campañas de sensibilización, reportes públicos, premios, reconocimientos, o pautas. Este nivel de RSE se presenta en países como Brasil, Canadá, China, Suecia e Inglaterra” (Arroyo Laguna, Juan, 2012, p.70).¹⁰⁵

Finalmente, en el cuarto nivel encontramos el Estado socio de las empresas con RSE, en este nivel los países no se conforman con la promoción y optan por formar alianzas con las empresas en materia de RSE. Se trata de estrategias público privadas que no deben entenderse como una política de concesión de servicios públicos. Ejemplos de este nivel de participación lo encontramos en la formación de fondos a los que pueden acceder a las empresas de acuerdo a ciertos requisitos.

¹⁰⁴ Arroyo Laguna, Juan (2012). *Promover al Promotor: El Estado ante la Responsabilidad*. Boletín CENTRUM Católica's Working Paper Series, Nro. 2012-09-0004. Recuperado de: http://centrum.pucp.edu.pe/pdf/working_paper_series/CERES_WP2012-09-0004.pdf

¹⁰⁵ En Inglaterra se ha establecido un Ministerio de Responsabilidad Social y cuenta con una política promotora muy amplia en la materia. En China existe la doctrina de la “sociedad armoniosa” que enfatiza en materia de RSE el cumplimiento de los derechos laborales. Canadá tiene dos agencias de gobierno que informan a las empresas sobre las ventajas de la RSE para la productividad y competitividad. Brasil cuenta con entidades de reconocimiento internacionales que han realizado grandes aportes a la RSE, tales como el Instituto Ethos, IBASE, SEBRAE, GIFE, etc.

7.3.3 Roles del Estado frente a la RSE

Existen diversas formas de clasificar las funciones que de los Estados en relación a la Responsabilidad Social Empresarial, pero las podríamos resumir en 4: ordenar, facilitar, asociarse y avalar.

Gráfico Nro. 22
Roles del Estado frente a la RSE



Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar del gráfico, los Estados pueden adoptar diversos niveles de participación en materia de RSE, y el rol que desempeñen en la materia será determinante para el avance económico del país. Es evidente que el primer nivel abarca el segundo y así sucesivamente hasta llegar al último nivel que implica un mayor compromiso del Estado con el sector privado.

Asimismo, es importante destacar que cada nivel se logra mediante pasos sólidos, ya que cada uno implica un cambio de esquema en la forma de hacer negocios tanto para los empresarios, como para el Estado y los trabajadores. El proceso no es sencillo, ya que se debe desterrar las malas prácticas no mediante la coerción sino mediante la aceptación de los principios que integran la RSE, comprendiendo los beneficios que esta aporta a todos los agentes involucrados.

De acuerdo al nivel de compromiso de los países con la RSE se podrán adoptar diversas medidas o instrumentos que pueden ser útiles para el logro de sus objetivos; entre ellos destacan tres tipos de medidas que desarrollaremos en el siguiente cuadro:

Cuadro Nro. 4
Tipología de instrumentos de política aplicados a la RSE

Tipo de Instrumento	Acción	Efecto sobre el destinatario	Medidas de Política sobre RSE
Regulación	Prohibitivas	Prohíben una acción. Amenaza de sanción por incumplimiento	- Establecimiento de estándares mínimos - Fomento de la transparencia informativa - Códigos de conducta para empresas - Obligatoriedad de informes o memorias - Acreditación de prácticas de RSE como indicadores de calidad de gestión - Sanción a las malas prácticas
	Prescriptivas	Obligan a una acción	
Medidas de efecto económico	Impuesto, tasa o gravamen	Disuaden de una acción. Crea una obligación de pago. Encarece el acto.	- Estímulos económicos para empresas con RSE o que demuestren mejoras sociales o ambientales - Generalización de “sellos sociales” para identificación de productos por los consumidores - Creación de fondos gubernamentales para iniciativas de RSE del sector privado - Asociaciones Público Privadas - Articulación de la RS a los planes locales o comunitarios - Formulación de índices de sostenibilidad y/o de RSC para cotización de acciones en bolsas - Formulación de programas
	Subvención, financiamiento	Facilitan una acción. El Estado cubre parte o la totalidad de los costos	
Medidas de Información y Persuasión	Información	Facilitan o disuaden. Proporciona información de beneficios o perjuicio	- Sensibilización: campañas nacionales - Establecimiento de pautas voluntarias - Reconocimiento de la RSC: premios a las mejores prácticas - Certificaciones - Socialización de mejores prácticas internacionales - Ejemplo de las empresas públicas mediante su práctica empresarial - Establecimiento de foros o instancias de diálogo
	Juicios Valorativos	Facilita o disuade. Califica como positiva o negativa	
	Recomendaciones sobre cómo comportarse	Facilitan o disuaden. Hace una invocación, llamamiento de carácter moral.	

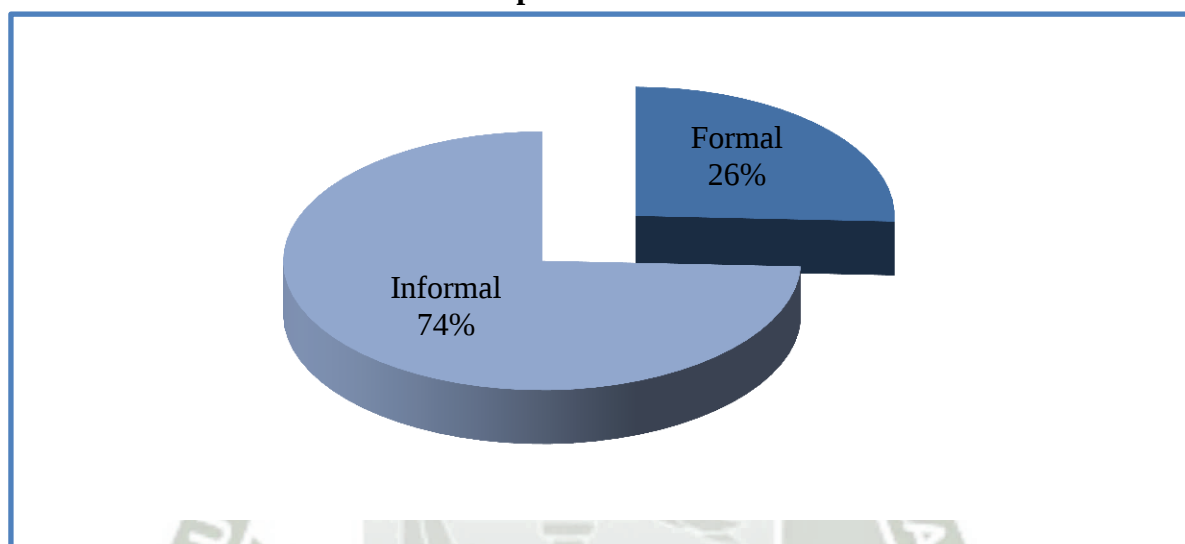
Fuente: Arroyo Laguna, J. (2012). *Promover al Promotor: El Estado ante la Responsabilidad.*¹⁰⁶

¹⁰⁶ Arroyo Laguna, Juan (2012). *Promover al Promotor: El Estado ante la Responsabilidad.* Boletín CENTRUM Católica's Working Paper Series, Nro. 2012-09-0004. Recuperado de: http://centrum.pucp.edu.pe/pdf/working_paper_series/CERES_WP2012-09-0004.pdf

7.3.4 El Rol del Estado peruano frente a la RSE en materia laboral

Hasta el año 2012, según informa el INEI de la última Encuesta Nacional de Hogares, la Población Económicamente Activa (PEA) del Perú estaba representada por un total de 15,541(miles) puestos de trabajo, de los cuales solo 3,993 (miles) representan un puesto de trabajo formal (INEI, 2012).¹⁰⁷

Gráfico Nro. 23
Empleo – Año 2012



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INEI¹⁰⁸

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, el 74% de puestos de trabajo son informales en el Perú, según la encuesta bajo comentario, este porcentaje representa 11,548 miles de puestos de trabajo sin derechos laborales. Solo el 26 % de trabajadores cuentan con estabilidad laboral, seguridad social, beneficios laborales y cuando menos una remuneración mínima vital.

Los esfuerzos del Estado se han encontrado y se encuentran principalmente orientados a brindar una protección a los trabajadores mediante la dación de normas que lo “fortalecen” frente al empleador. Sin embargo, estas normas al crear más derechos o mejorar los existentes, no tienen como objetivo la creación de más puestos de trabajo formales.

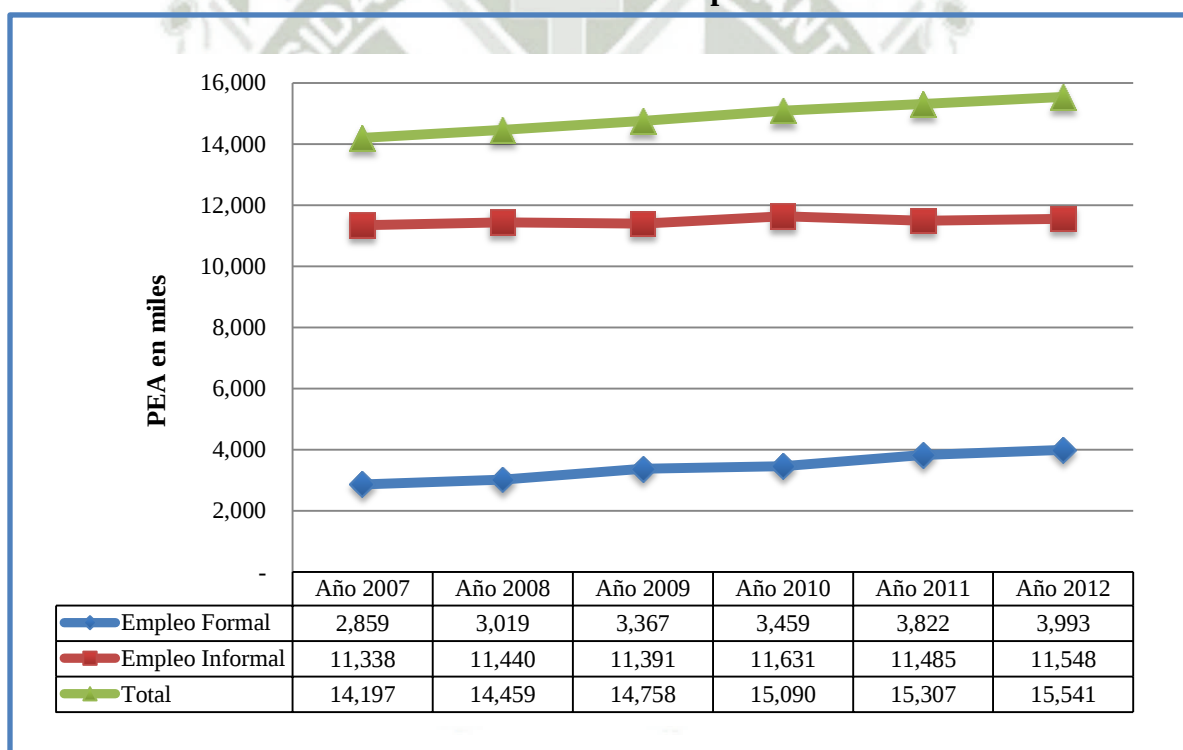
¹⁰⁷ Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012). *Encuesta Nacional de Hogares 2007-2012*. Recuperado de: http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/anexo.html

¹⁰⁸ Ibídem.

Es decir; las normas protectoras que el Estado provee en favor de los trabajadores, en realidad solo tienen como destinatario el 26% de la PEA, lo que supone que el 74% de trabajadores de la PEA que pertenecen al mercado informal nunca se verán beneficiados y sus condiciones de trabajo no se verán alteradas.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en el periodo comprendido entre el año 2007 y el año 2012, el empleo total en el Perú ha aumentado de 14,197 miles a 15,541 miles, cifra que representa un incremento de 1,344 miles puestos de trabajo formal e informal. Asimismo se puede apreciar que de estos 1,344 miles de puestos de trabajo, 1,134 miles corresponden a puestos de trabajo formal, lo que representa un avance interesante pero no importante frente a la cifra de trabajadores informales que le supera exponencialmente hasta hoy en día.

Gráfico Nro. 24
Evolución de los Índices de Empleo en el Perú



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INEI¹⁰⁹

¹⁰⁹ Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012). *Encuesta Nacional de Hogares 2007-2012*. Recuperado de: http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/anexo.html

Lo señalado, refleja que no obstante los esfuerzos del Estado por brindar un marco de protección para los trabajadores y las políticas orientadas a la creación de nuevos puestos de trabajo, no se ha podido siquiera disminuir el porcentaje de trabajadores informales, cifra que ha ido en aumento hasta nuestros días.

¿Cuál es la solución frente a esta situación alarmante?, consideramos que la única forma de cambiar la realidad peruana de cara al empleo formal es fomentar un cambio de paradigma en la forma de hacer empresa, demostrando a los empleadores de que invertir sus trabajadores es la mejor forma de ser competitivas, mejorar la productividad y ser rentables a largo plazo. La solución no tiene que provenir necesariamente de actuaciones directas del Estado, sino que este puede valerse de otros actores para lograr los resultados deseados.

Por ello, consideramos que el rol del Estado peruano es sumamente importante en materia de RSE laboral, ya que mediante acciones específicas de difusión, promoción y por qué no, a través de medidas de incentivo con contenido económico, se puede lograr que las empresas privadas inviertan en sus trabajadores, logrando el ansiado paso de la informalidad a la formalidad en primera instancia que supone el reconocimiento y respeto de los derechos laborales mínimos establecidos en la legislación nacional; y en segunda instancia, la mejora de las condiciones de trabajo en miras al logro de objetivos específicos como son la mejora del clima laboral, incremento de productividad y rentabilidad de la empresa.

En nuestro país el tema de la RSE está empezando a asomar en la política nacional, existiendo algunas iniciativas que aunque asiladas son importantes ya que introducen esta materia en diversas áreas. En cuanto a la dimensión interna de la RSE se trata, existen algunas iniciativas importantes por parte del Ministerio de Trabajo y Producción tales como el Proyecto de Política Nacional en materia de Responsabilidad Social y otras que desarrollaremos más adelante.

Consideramos que es importante el desarrollo de la RSE para lograr un desarrollo sostenible en nuestro país, por lo que el Estado debería adoptar un rol ordenador, facilitador y promotor, con el objetivo de dar a conocer a las empresas y a los trabajadores los beneficios de esta nueva forma de hacer negocios, estableciendo a su vez estándares mínimos para que las empresas accedan a certificaciones o reconocimientos públicos. Lógicamente el camino debe darse por pasos empezando con la información y difusión.

En tal sentido, las medidas o instrumentos que el Estado peruano debería implementar para lograr estos objetivos — a nuestro criterio— deberían ser las siguientes:

- Establecer de estándares mínimos en materia laboral para las empresas que deseen ser Socialmente Responsables, de tal manera que sirvan de guía tanto para empleadores y trabajadores durante el proceso. Estos estándares deben superar los derechos y beneficios reconocidos en la normativa nacional, reconociendo mejores condiciones de trabajo.
- Sensibilizar a la población en general y en particular a los empleadores, sobre la importancia y los beneficios de la RSE mediante campañas a nivel nacional, no limitándose a las grandes empresas o actores políticos.
- Formulación de programas que den a conocer los beneficios de la RSE y que permitan el surgimiento de empresas Socialmente Responsables.¹¹⁰
- Reconocer a las empresas Socialmente Responsables mediante el premio a las mejores prácticas en materia laboral, lo que permitirá que las empresas ingresen poco a poco a la RSE. Este reconocimiento debería suponer un primer paso hacia la certificación.
- Socializar las buenas prácticas reconocidas y premiadas para que otras empresas puedan adaptarlas a sus propios contextos.
- Brindar estímulos económicos para empresas con RSE que logren certificarse como empresas responsables laboralmente (esta certificación supone una práctica permanente en la gestión de Recursos Humanos de la empresa). Estos estímulos podrían traducirse en un tratamiento preferencial en caso de inspecciones de trabajo y procedimientos seguidos ante la autoridad administrativa de trabajo, beneficios tributarios, beneficios competitivos en proceso de adquisiciones del Estado, etc.
- Articular la RSE a los planes locales o comunitarios, de tal manera que la población pueda conocer e identificar los beneficios de la RSE.

Asimismo, consideramos que a un mayor plazo se debería implementar otro tipo de medidas que coadyuven al logro de estos objetivos tales como:

- Sancionar las malas prácticas empresariales en materia laboral, que van más allá de meras infracciones a las normas socio laborales.

¹¹⁰ Actualmente nuestro país cuenta con el programa “Perú Responsable”, para mayor información ver punto 10.1

- Fomentar la transparencia informativa de las empresas certificadas como Socialmente Responsables.
- Certificar a las empresas socialmente responsables para que puedan ser más competitivas internacionalmente.

8. NORMAS INTERNACIONALES

A nivel internacional, aquellas empresas que buscan incorporar un sistema de gestión formal en materia de RSE, pueden apoyarse en los principios y directrices reconocidos mundialmente y que se encuentran materializados en los documentos que a continuación detallaremos: las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, los diez principios de la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos.

Asimismo, pueden encontrar normas técnicas que orienten su implementación tales como la SA8000 (Social Accountability International), la Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000 (Assurance Standard), la norma ISO26000 y la norma SG-21.

8.1 ACUERDOS Y CONVENIOS QUE PARTEN DE INSTITUCIONES SUPRANACIONALES

Como señalamos anteriormente, un conjunto de organizaciones internacionales y estados reunieron esfuerzos para sistematizar los principios sobre responsabilidad social de las empresas. Sobre la base de estos esfuerzos se han desarrollado otros documentos que hoy constituyen referentes en materia de RSE, entre ellas destacan las siguientes:

- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**

El Pacto Mundial “es una iniciativa voluntaria internacional propuesta por la ONU, mediante la cual las empresas se comprometen a ser Socialmente Responsables. Este Pacto

se plasma en 10 principios que giran en torno a cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción” (ONU, 1999, p.01).¹¹¹

Representa a su vez, la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo, cuyo fin es “promover el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil, los sindicatos y Organizaciones no gubernamentales” (ONU, 1999, p.01).

Aquellas empresas que suscriben el Pacto Mundial, comparten la visión de que es necesario construir un mercado a nivel global más estable, justo y equitativo, que permita el desarrollo sostenible de las sociedades. Por ello, sus prácticas empresariales deben estar basadas en los principios de RSE universalmente reconocidos.

De los 10 principios propuestos, 4 principios corresponden al ámbito laboral:

- Principio N° 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.
 - Principio N° 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
 - Principio N° 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
 - Principio N°6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- (ONU, 199, p.1).¹¹²

- **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Esta Declaración es un instrumento que busca promocionar la RSE mediante el compromiso de Estados miembros de la OIT¹¹³ al respeto de difusión de los principios y derechos fundamentales del trabajo, independientemente de que estos Estados hayan ratificado o no los convenios respectivos.

Con este compromiso se busca lograr que el progreso económico pueda ir de la mano del aspecto social y el desarrollo sostenible.

¹¹¹ Organización de las Naciones Unidas (1999). *¿Qué es el Pacto Mundial?*. Recuperado de: <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish> (visitado el 23 de mayo del 2014)

¹¹² Organización de las Naciones Unidas (1999). *Los diez principios del Pacto Mundial*. Recuperado de: https://www.unglobalcompact.org/languages/Los_Diez_Principios.html (visitado el 23 de mayo del 2014)

¹¹³ Son estados miembros, todos los países que pertenecen a la ONU, cuya relación incluye al Perú.

Estos principios y derechos se encuentran en cuatro categorías:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

(OIT, 1998, p.1).¹¹⁴

“La declaración establece que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países - independientemente del nivel de desarrollo económico y reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza” (OIT, 1998, p.1)

Por ello, este documento establece criterios que sirven de referencia para una conducta socialmente responsable de las empresas, los mismos que también se encuentran contenidos en la “Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT”.

Asimismo, las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales destacan los principios y derechos que figuran en la Declaración de la OIT. Por su parte el Pacto Mundial de las Naciones Unidas los promueve como valores universales que han de tenerse en cuenta en las transacciones comerciales en el mundo entero.

Este instrumento es tan importante que “la mayoría de códigos de conducta y otras iniciativas del sector privado se refieren también a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (OIT, 1998, p.1).

- **Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos – ONU**

La ONU, mediante la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, reunió esfuerzos para desarrollar este instrumento con el objetivo de atender las constantes demandas sociales para establecer un conjunto de normas que sirvan de control efectivo para detener las prácticas empresariales abusivas. Su ase se encuentra en el respeto de los derechos humanos y promociona la RSE.

¹¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Recuperado de. <http://ilo.org/declaration/thedeclaration/lang-es/index.htm> (visitado el 15 de mayo del 2014)

Este documento señala que “aunque los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, las empresas, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración de los Derechos Humanos” (ONU, 2003, p.2).¹¹⁵

Existen tendencias mundiales que acrecientan la influencia de las empresas en las economías de la mayoría de los países y en las relaciones económicas internacionales. “Las empresas tienen capacidad para promover el bienestar y el desarrollo económico, el perfeccionamiento tecnológico y la riqueza, así como causar perjuicio a los derechos humanos y a la vida de las personas con sus prácticas actividades comerciales básicas, incluidas las prácticas de empleo, sus políticas ambientales, sus relaciones con los proveedores y los consumidores, sus interacciones con los gobiernos y demás actividades” (ONU, 2003, p.3).

En cuanto a los derechos laborales, señala que las empresas:

- No recurrirán al trabajo forzoso u obligatorio prohibido.
- Respetarán los derechos de los niños a ser protegidos de la explotación económica.
- Proporcionarán un entorno laboral seguro y saludable.
- Pagarán a los trabajadores una remuneración que les garantice un nivel de vida adecuado para sí y sus familias. Esa remuneración tendrá debidamente en cuenta lo que los trabajadores necesitan para tener unas condiciones de vida adecuadas y seguir mejorándolas.
- Garantizarán la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva protegiendo el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y, con sujeción solamente a las normas de cada organización, a afiliarse a ellas, sin distinción, autorización previa o intervención alguna, para la protección de sus intereses laborales y otros fines de negociación colectiva.

(ONU, 2003, p.4)

¹¹⁵ Organización de Naciones Unidas (2003). *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*. Recuperado de: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/descargarfichero.asp?idfichero=340> (visitado el 15 de mayo del 2014)

- **Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social – OIT**

La Declaración Tripartita es un acuerdo internacional que en líneas generales define la forma en que las empresas multinacionales deberían actuar, realizando un aporte a la sociedad y a sus principales actores, entre ellos, sus trabajadores. Se desarrolla bajo la concepción de que la globalización debe beneficiar a la sociedad en general y no solo a las empresas.

Dentro de los objetivos de la Declaración, encontramos la promoción del trabajo decente en todos los países en los que las empresas multinacionales actúan y ejercen su influencia. Plantea la necesidad de lograr un desarrollo sostenible mediante el respeto de los derechos laborales.

Este documento, desarrolla 6 temas centrales respecto del derecho laboral:

1. Empleo

- Fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- Fomentar la igualdad de oportunidades. La igualdad se fomenta cuando las calificaciones profesionales y la experiencia son la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción.
- Planificar activamente los recursos humanos, observar las obligaciones libremente negociadas sobre la estabilidad del empleo y la seguridad social, proporcionar un empleo estable para sus trabajadores y evitar los procedimientos de despido arbitrario
- Notificar con antelación los posibles cambios en las operaciones que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, y examinar sus repercusiones conjuntamente con el gobierno local y las organizaciones de trabajadores, a fin de elaborar medidas para mitigar los efectos adversos de esos cambios en el empleo

(OIT, 2011, p. 38).¹¹⁶

2. Formación

- Mejorar la formación a fin de fomentar la empleabilidad.
- Participar con las empresas nacionales en programas locales para fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar los

¹¹⁶ Organización Internacional del Trabajo (2011). *Guía para la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social*. Recuperado de: http://actrav.itsilo.org/courses/2003/A4-00254/resource/ilomne_sp.pdf (visitado el 27 de mayo del 2014).

servicios de un personal calificado para prestar ayuda a la puesta en práctica de los programas de formación profesional,

- Ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local.

(OIT, 2011, p. 38).

3. Condiciones de Trabajo y Vida

- Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que sean por lo menos igual de favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables y en todo caso suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- Respetar la edad mínima para el trabajo para abolir el trabajo infantil.
- Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo mediante convenios colectivos e información adecuada.

(OIT, 2011, p. 38).

4. Relaciones Colectivas

- Fomento de la libertad sindical y el derecho de sindicación.
- Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, fomentando la negociación voluntaria.
- Fomentar la consulta de temas de interés mutuo entre trabajadores y empleadores
- Esforzarse por establecer mecanismos de conciliación voluntaria para la resolución de conflictos.
- Garantizar el respeto del derecho de sus trabajadores a someter reclamaciones y a que éstas sean examinadas sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio.

(OIT, 2011, p. 39).

• Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹¹⁷ es un organismo de cooperación internacional compuesto por 34 países; estableció las Directrices como un documento que contiene recomendaciones de los estados miembros dirigidas a las empresas multinacionales que desarrollan sus actividades en ellos.

¹¹⁷ “La OCDE está conformada por 34 países miembros y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo. Entre los estados miembros destacan Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Estados Unidos, Japón, Suecia, México, Polonia, Italia, Francia, entre otros” (ODCE, 2011, p. 02).

“Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Su importancia radica en que constituye el único código de conducta empresarial responsable, acordado multilateralmente que los gobiernos de los estados miembros se han comprometido a promover” (ODCE, 2011, p. 30).¹¹⁸

Su principal objetivo es la promoción de la RSE, logrando que las empresas contribuyan de manera positiva al desarrollo social y al progreso económico, y ambiental en todo el mundo. Estas directivas fueron actualizadas en el año 2011 y abordan el tema del trabajo y las relaciones laborales en el punto V, de la primera parte.

Al respecto, señala que las empresas multinacionales socialmente responsables deben:

- Respetar el derecho de los trabajadores a la sindicalización, a la negociación colectiva y la huelga.
- Proporcionar los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces.
- Proporcionar información necesaria para lograr convenios colectivos que mejoren las condiciones de trabajo.
- Promover la consulta y cooperación entre las empresas y los trabajadores sobre temas de interés común.
- Respetar las normas laborales del país anfitrión siempre que no sean menos favorables a las del país de origen.
- Cuando se opere en países en desarrollo ofrecer mejores condiciones, salarios y prestaciones posibles.
- Adoptar medidas para garantizar la salud y seguridad en el centro de trabajo.
- Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
- Contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio
- Respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Emplear al personal local para sus actividades y proporcionarle capacitación para mejorar sus niveles de calificación.

(ODCE, 2011).

¹¹⁸ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2011). *Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAOL.pdf> (visitado el 24 de mayo del 2014).

8.2 NORMAS SOBRE SISTEMAS DE GESTIÓN

- **SA8000 (Social Accountability International)**¹¹⁹

La norma SA8000 es una certificación internacional de carácter voluntario para las empresas, fue creada por la organización *Social Accountability International (SAI)* con el objetivo de alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Para su aplicación, se exige el previo cumplimiento de las normas mínimas laborales de la legislación nacional donde la empresa desarrolle sus actividades, así como las normas a las que se someta voluntariamente. Exige también el cumplimiento y respeto de los derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.

La empresa que se certifique en SA 8000 debe cumplir con las normas establecidas en las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud)
- Convención 87 (Libertad de asociación)
- Convención 98 (Derecho de negociación colectiva)
- Convenciones 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación)
- Convención 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores)
- Convención 138 y Recomendación 146 (Edad mínima)
- Convención 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo)
- Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas)
- Convención 177 (Trabajo en el hogar)
- Convención 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil)

En cuanto a los derechos laborales y condiciones de trabajo específicos que esta norma exige destacan:

1. Proscripción del Trabajo Infantil
2. No utilización ni auspicio del Trabajo Forzado

¹¹⁹ Social Accountability Internacional (2001). Norma SA8000. Recuperado de: <http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf> (visitado el 16 de mayo del 2014).

3. Salud y Seguridad en el Trabajo

- Establecimiento de un entorno laboral seguro y saludable
- Prevención de riesgos
- Encargado de seguridad y salud en el trabajo
- Capacitación constante
- Servicios Higiénicos adecuados, garantizando el acceso al agua potable.
- Viviendas saludables, limpias y seguras para los trabajadores cuando sea necesario.

(SAI, 2001, p.3).

4. Libertad de Asociación y Derecho de Negociación Colectiva.

- Respeto de derecho a formar sindicatos y afiliarse.
- Si la Sindicalización estuviera prohibida en la legislación nacional proporcionar instrumentos paralelos para que el personal pueda asociarse y negociar colectivamente.
- No discriminación a los trabajadores sindicalizados y sus representantes.

(SAI, 2001, p.3).

5. Discriminación

- No efectuar ni promover la discriminación al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.
- No interferir en el ejercicio de los derechos de los trabajadores a observar prácticas religiosas, de raza, genero, orientación sexual, filiación política o sindicato.
- No se permitirá actos abusivos de naturaleza sexual.

(SAI, 2001, p.4).

6. Medidas Disciplinarias

- No utilizar ni apoyar el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales

(SAI, 2001, p.4).

7. Horario de Trabajo

- No exceder las 48 horas de trabajo semanales.
- Un día de descanso en cada periodo de 7 días de trabajo
- Las horas extras solo pueden ser voluntarias salvo necesidades del giro de la empresa.

- Pago de horas extras superior a las horas normales
- Las horas extras no deben exceder las 12 horas por semana.

(SAI, 2001, p.4).

8. Remuneración

- Debe cubrir cuando menos las necesidades básicas del personal y ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.
- No se debe reducir la remuneración por razones disciplinarias.
- La entrega puntual de forma más conveniente para los trabajadores.
- No realizar contrataciones irregulares o falsificación de modalidades formativas.

(SAI, 2001, p.4).

9. Sistemas de Gestión

- Establecer la política de la empresa, garantizando adecuadas condiciones de trabajo.

(SAI, 2001, p.5).

Como puede apreciarse, el documento se basa en documentos internacionales como son los Convenios de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

• **Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000 (Assurance Standard)**

La Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000, fue creada por *AccountAbility*, una institución británica sin ánimo de lucro conformada por representantes del empresariado, la sociedad y el gobierno provenientes de diversos países del mundo.

Fue publicada en el año 2003 con el objeto de fomentar la Responsabilidad Social Empresarial logrando que las empresas la incorporen en sus sistemas de gestión. Tiene especial énfasis en la transparencia informativa, ya que considera de suma importancia que las empresas publiquen sus memorias de sostenibilidad hacia sus diversos actores involucrados.

Actualmente consta de tres documentos que la integran:

- AA 1000APS: Proporciona los principios generales de la rendición de cuentas.
- AA 1000AS: Proporciona los requisitos para llevar a cabo el control de la sostenibilidad.

- AA 1000SES: Proporciona un marco de referencia para el involucramiento de las partes interesadas.

(AccountAbility, 2003, p.5)¹²⁰

- **ISO26000**

La norma ISO26000, fue creada por la Organización ISO (International Organization for Standardization) en el año 2010, después de años de debates sobre la necesidad de normalizar el ámbito de aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial. Este documento “constituye la primera guía de responsabilidad social aplicable a toda organización, empresas, Estado, Universidades, Asociaciones Civiles, entre otros” (ISO, 2010, p.3)¹²¹.

Por tratarse de una norma de carácter orientador, no es obligatoria, por lo tanto, no es certificable para las empresas. Ello se debe en primer lugar a que la RSE tiene un carácter voluntario; es decir, no se puede imponer los principios que las personas que integran una organización deberían observar en su diario desenvolvimiento, y en segundo lugar porque la RSE no es un sistema de gestión; es decir, no existen procesos para lograr la RSE, toda vez que esta busca la rentabilidad de las empresas mediante prácticas responsables y la esta no se puede certificar.

Sin embargo, si bien la rentabilidad no es certificable, si puede ser medida, mostrada y comunicada; la RSE se muestra en el hacer cotidiano de la organización, no se puede esconder.

En nuestro país, esta norma internacional ha pasado por un proceso de aprobación y revisión ante INDECOPI, luego de los cual con fecha 29 de enero de 2011, fue aprobada como Norma Técnica Peruana NTP –ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social.¹²²

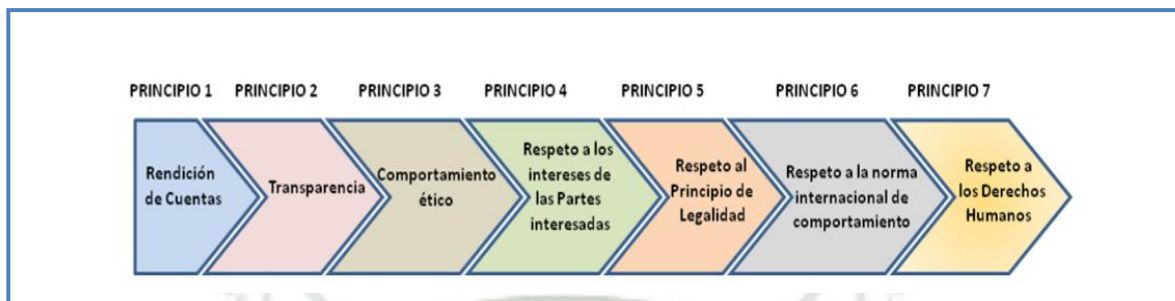
¹²⁰ AccountAbility (2003). *Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000*. Recuperado de: <http://www.accountability.org/images/content/3/5/357.pdf> (visitado el 24 de mayo del 2014).

¹²¹ International Organization for Standardization (2010). *¿Qué es ISO 26000?*. Recuperado de: http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf (visitado el 24 de mayo del 2014).

¹²² Ministerio de Energía y Minas (2011). *Norma Técnica Peruana ISO 26000*. Recuperado de: <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Presentaci%C3%83%C2%B3n%20OGGS%20-%20Responsabilidad%20Social%20-%20ISO%2026000.pdf> (visitado el 15 de mayo del 2014).

La norma ISO 26000 se basa en 7 principios que podemos resumir en el siguiente gráfico:

Gráfico Nro. 25
Principios de la Responsabilidad Social



Fuente: ISO (2011). *¿Qué es ISO 26000?*¹²³

Conforme el gráfico y bajo este esquema, la Responsabilidad Social Empresarial se basa en la transparencia en el manejo de la empresa, principalmente en cuanto la rendición de cuentas por los impactos económicos, sociales y ambientales que su actividad pueda ocasionar, lo que se traduce en un comportamiento ético frente a sus diversos actores o stakeholders, incluyendo a sus trabajadores.

Todo lo señalado nos habla del respeto del principio de legalidad, por el cual toda organización debería respetar y cumplir las leyes mínimas de cada país en donde opere, así como la normativa internacional, incluso en aquellos supuestos en los que la primera no prevea supuestos amparados por la segunda. Asimismo, nos lleva al principio del respeto a los derechos humanos, reconociendo su importancia y universalidad, no dejándolos de lado por vacíos legales o prácticas abusivas.

La norma desarrolla 7 materias fundamentales:

- Gobernanza de la empresa
- Derechos Humanos
- Prácticas Laborales
- Medio Ambiente
- Prácticas Justas de Operación
- Asuntos de Consumidores
- Participación activa y desarrollo de la comunidad

(ISO, 2010, p. 12)

¹²³ International Organization for Standardization (2010). *¿Qué es ISO 26000?*. Recuperado de: http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf (visitado el 24 de mayo del 2014).

En cuanto a las relaciones de trabajo, esta norma señala que “las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz. Las empresas deben maximizar su contribución a la sociedad a través de políticas laborales adecuadas como por ejemplo, la creación de empleo, el respeto de la jornada laboral y el pago de un salario justo” (ISO, 2010, p.12).

Precisa que “en los países en la legislación ha fallado en la protección de los derechos laborales, las empresas deben actuar conforme a los principios se subyacen en los instrumentos internacionales”— entiéndase los principios establecidos por la OIT (ISO, 2010, p.12).

Así, la ISO 26000 identifica cinco asuntos relacionados con las prácticas laborales que toda organización debería considerar¹²⁴:

a) Trabajo y relaciones laborales

La organización debería contribuir a aumentar la calidad de vida las personas a través de la creación de puestos de trabajo, la estabilidad en el empleo y el trabajo decente.

b) Condiciones de trabajo y protección social

La Guía llama a realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y despido, la protección de la maternidad y el acceso a servicios del bienestar.

También invita a garantizar una protección social adecuada, esto es, a ofrecer todas las garantías legales y la implementación de políticas dirigidas a mitigar riesgos de exclusión social (vejez, desempleo, invalidez, etc.).

c) Diálogo social:

La ISO 26000 recomienda facilitar acuerdos, negociaciones e intercambio de información que busquen establecer consensos entre los representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores en relación a sus inquietudes económicas y sociales.

¹²⁴ Argandoña, A. y Isea R. (2012). *ISO 26000: Una guía para la responsabilidad social de las organizaciones*. Recuperado de: http://comunicarseweb.com.ar/download.php?tipo=acrobat&view=1&dato=1308234290_catedralacaixa_v ol11_Final_tcm5-66526.pdf (visitado el 23 de mayo del 2014).

d) Salud y seguridad en el trabajo

Las organizaciones deberían fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales.

e) Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

La Guía destaca la necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas. Ello implica facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales, que amplíen la libertad de las personas para decidir su propio destino y vivir una vida valiosa

- **SG-21**

Otra iniciativa importante, pero que no ha tenido una gran acogida es la norma SG-21. Fue publicada en el año 2002 por Forética (Foro para la Evaluación de la Gestión Ética) y establece una serie de requisitos que todo sistema de gestión socialmente responsable debe contener.

“Aborda aspectos como las funciones y responsabilidades de la alta dirección, las relaciones con los clientes, los proveedores y los empleados, así como los impactos de la actividad en el entorno social y medioambiental” (Forética, 2002, p.3).¹²⁵

En cuanto a las relaciones laborales de la empresa con las personas que integran la organización, la norma señala que “se debe partir del cumplimiento de los Derechos Humanos y respetar principios como la igualdad, conciliación, salud y seguridad laboral y formación, este apartado tiene como objetivo la creación de un entorno de trabajo de calidad que favorezca la motivación, la retención de talento y el bienestar de las personas” (Forética, 2002, p.4).

9. EXPERIENCIA INTERNACIONAL

En la experiencia internacional existen importantes avances en materia de RSE, principalmente en países de la Unión Europea. Entre ellas tenemos:

¹²⁵ Forética (2002). *Norma SG-21*. Recuperado en: <http://sge21.foretica.org/> (visitado el 21 de mayo del 2014)

9.1 Aportes de la Comisión Europea

La Comisión Europea, una de las principales instituciones de la Unión Europea, es la encargada de elaborar las propuestas de legislación europea, gestiona la puesta en práctica las políticas aprobadas así como el uso de los fondos europeos.

Precisamente como iniciativa de la Comisión Europea, en el año 2001 se publicó el “Libro verde de la RSE”, primer documento que sienta las bases de la RSE en Europa y tiene como objetivo el fomento de un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas. En este documento se precisa la importancia del dialogo entre empleadores y trabajadores para mejorar las relaciones laborales:

“Los trabajadores son interlocutores importantes de las empresas. Además, la asunción de la responsabilidad social requiere un compromiso por parte de la dirección de la empresa, pero también una visión innovadora y, por consiguiente, nuevas cualificaciones y una mayor participación del personal y sus representantes en un diálogo bilateral que permita estructurar las reacciones y los ajustes. El diálogo social con los representantes de los trabajadores, que es el principal mecanismo para definir la relación entre una empresa y sus trabajadores, desempeña por lo tanto un papel fundamental en el marco más amplio de la adopción de prácticas socialmente responsables” (Comisión Europea, 2001, p.34).¹²⁶

Por otro lado, la Comisión Europea creó el Foro Multistakeholder RSE en el año 2002, con “el objetivo de agrupar a sindicatos, empresas, ONGs europeas, etc., para promover la innovación, la convergencia y la transparencia en las prácticas y herramientas de responsabilidad social corporativa” (Comisión Europea, 2001, p.38).

9.2 CSR Europe

CSR Europe “es una red europea de negocios para la responsabilidad social de las empresas, que lidera la promoción en materia de RSE. Fue fundada en 1995 por algunas de las empresas europeas líderes en respuesta a un llamamiento del presidente de la Comisión Europea Jacques Delors, y tiene como objetivo principal apoyar a las empresas en la

¹²⁶ Comisión Europea (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de: <http://www.mas-business.com/docs/Libro%20verde%20de%20la%20RSE%20CCE%202001.pdf>

integración de la responsabilidad social en su modelo de negocio” (CSR Europe, 1995, p.1).¹²⁷

9.3 EABIS

La European Academy of Business in Society, por sus siglas EABIS, “es una alianza de empresas, escuelas de negocios y otras instituciones comprometidas con la promoción de prácticas empresariales sostenibles a través de la asociación, el aprendizaje y la investigación” (EABIS, 2002, p.1).¹²⁸

EABIS fue fundada en el 2002 gracias al apoyo de la Comisión Europea, con cinco empresas: IBM, Johnson & Johnson, Microsoft, Shell y Unilever, y con algunas de las escuelas de negocios europeas más importantes. Constituye una plataforma que brinda acceso a las empresas miembros a diversos estudios y publicaciones que permite mejorar sus capacidades en una gran variedad de temas relacionados con la RSE.

9.4 Avances en España

Como resultado del fomento de la RSE por parte de la Unión Europea, en España se han dado importantes avances en la materia. Uno de los pilares de la RSE está constituido por el aporte de instituciones públicas y privadas.

- **Libro Blanco de la RSE:** Se trata de un documento aprobado en el año 2006 por el parlamento nacional, que representa el trabajo de más de un año y medio por parte de la Subcomisión Parlamentaria sobre RSE y sienta las bases de la política española en materia de Responsabilidad Social Empresarial (Parlamento Nacional Español, 2006).¹²⁹

En materia laboral señala:

“La RSE, en su vertiente interna, afecta de modo general a la gestión de las personas dentro de la empresa. Los procesos de contratación, la formación del

¹²⁷ CSR Europe (1995). *¿Qué es la CSR Europe?*. Recuperado de: <http://www.csreurope.org/>

¹²⁸ The Academy Bussines in Society: EABIS (2002). *Historia de EABIS*. Recuperado de: <http://www.abis-global.org/about/#story>

¹²⁹ Parlamento Nacional Español (2006). *Libro Blanco de la RSE*. Recuperado de: http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/D/D_423.PDF

personal, la seguridad y salud en el trabajo, las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc., serían puntos de reflexión sobre el grado de implantación de buenas prácticas en este ámbito de la responsabilidad social en las organizaciones (...) Conviene recordar que, en un contexto de elevada competencia por la mano de obra cualificada, las empresas tienen aquí un poderoso medio para captar y retener a buenos trabajadores. Un clima laboral excelente es una vía para ejecutar esta vertiente de la RSE en la empresa y, a su vez, garantizar la viabilidad técnica de una empresa que necesariamente depende del personal que la integra” (Parlamento Nacional Español, 2006, p. 32).

Este documento desarrolla ampliamente el tema de la subcontratación, negociación colectiva, conciliación de la vida laboral, formación continua, seguridad y salud en el trabajo, participación del trabajador en los beneficios de la empresa, integración laboral y gestión de la diversidad.

Cabe resaltar que el documento concluye afirmando la necesidad de la intervención del Estado mediante políticas nacionales que fomente oportunidades para la mejora de la sociedad mediante prácticas socialmente responsables, que sirva de guía a las empresas para ser más competitivas y sostenibles en un mundo globalizado, incorporando practicas concretas de RSE en sus modelos de gestión empresarial, que promueva la modernización y adaptación de las relaciones laborales a la nueva realidad de la empresa, más flexible, con la perspectiva de generar un nuevo equilibrio entre las necesidades de las propias empresas y las demandas de los trabajadores y sus familias, que exigen nuevas condiciones de trabajo.

- **Consejo Estatal de RSE (CERSE):** En el año 2002 se creó el primer grupo de expertos de responsabilidad social en el entonces Ministerio de Trabajo, una legislatura más tarde, en 2005, tras un cambio de gobierno se crea el Foro de Expertos de RSE adscrito al mismo Ministerio. Propuesto por el Foro de Expertos en RSE (2005) y la Mesa de Diálogo Social (2007), en 2008 se creó el Consejo Estatal de RSE adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actualmente Ministerio de Empleo y Seguridad Social), “cuya función principal es ser el órgano asesor y consultivo del Gobierno, que identifique y promueva las mejores prácticas en materia de responsabilidad social, proponiendo las posibles políticas a desarrollar en este ámbito al Gobierno. Su característica principal es su composición cuadripartita, en la cual están representadas la Administración Pública, las organizaciones sindicales, las

organizaciones empresariales y las instituciones de referencia en el ámbito de la RSE” (Scade, John, 2012, p.13).¹³⁰

- **Ley de Economía Sostenible:** En el año 2010 se aprobó la Ley de Economía Sostenible, que incorpora diferentes artículos en materia de RSE, entre los que destacan el Informe anual de gobierno corporativo, el Informe anual sobre remuneraciones, la Promoción pública de la RSE, la Comunicación de Informes de RSE de empresas con más de 1000 trabajadores, y la identificación como empresa Socialmente Responsable para aquellas organizaciones que así lo soliciten.
- **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas:** se trata de un documento publicado en diciembre del 2014 que contiene una serie de políticas de gobierno españolas para promover la Responsabilidad Social Empresarial dirigidas a las empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora. Esta estrategia tiene un ámbito de acción que abarca el año 2014 al 2020.

En el ámbito laboral destaca el título 6.4, denominado Gestión Responsable de los Recursos Humanos y Fomento del Empleo, que se encuentra ubicado en el punto 6, Líneas de Actuación y plan de medidas:

“(…) La creación de empleo de calidad es la prioridad principal de nuestro país, y deben valorarse muy positivamente las acciones de las empresas que busquen y favorezcan la creación y el mantenimiento de empleo basado en la estabilidad, así como la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo Español, 2011, p.2).¹³¹

Dentro de las medidas a ejecutarse destacan la promoción de la diversidad en las planillas mediante una política de igualdad de oportunidades, el impulso de actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, esta medida pretende favorecer fórmulas como las del teletrabajo, mecanismos que faciliten la organización flexible del trabajo, entre otras.

¹³⁰ Scade, John (2012). *Responsabilidad Social y Sostenibilidad Empresarial*. Escuela de Organización Industrial. España. Recuperado de: http://www.eoi.es/wiki/index.php/Iniciativas_espa%C3%B1olas_en_Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial

¹³¹ Ministerio de Trabajo Español (2011). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de la Empresas*. España. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/EERSE_WEB.pdf

Asimismo, “busca el incentivo y promoción de programas que mejoren la salud y bienestar de los trabajadores, así como el clima laboral; favorecer la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social en empresas ordinarias, así como facilitar el emprendimiento de programas que incluyan a personas desempleadas; apoyar e impulsar medidas que garanticen el respeto y protección de los Derechos Humanos dentro de las propias organizaciones y también en sus respectivas cadenas de valor; potenciar la contratación indefinida; y se promoverá que las empresas y administraciones públicas faciliten y proporcionen oportunidades de voluntariado corporativo para sus empleados, en coordinación con los representantes de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo Español, 2011, p.6).

9.5 Avances en otros países

En el mes de diciembre del 2014, la revista Forbes en su edición mexicana publicó un artículo denominado “Las 25 empresas con el mejor equilibrio entre vida y trabajo” (Revista Forbes, 2014, p.1)¹³², estas empresas pertenecen a una amplia variedad de industrias y ofrecen carreras que van desde la investigación y desarrollo hasta el retail (venta masiva de productos al consumidor final).

El artículo precisa que a medida que la economía continua mejorando las empresas tiene que encontrar nuevas formas de atraer y conservar el personal más capacitado para cubrir sus puestos de trabajo por lo que apuestan por la mejora en las condiciones laborales tanto aquellas relacionadas con el trabajo, como en aquellas relacionadas con el trabajador mismo.

Así encontramos empresas que ofrecen beneficios como guarderías cercanas para los hijos de los trabajadores, atención de emergencias a domicilio para las personas dependientes de los trabajadores y otros servicios de salud, becas escolares y universitarias, servicios jurídicos y de asesoramiento financiero, asistencia para la reubicación de los trabajadores y sus familias, servicio de transporte y salas de descanso con diseño ergonómico, vacaciones extendidas, reembolso de colegiaturas de cursos asociados al trabajo, entre otras.

¹³² Revista Forbes (2014). *Las 25 empresas con el mejor equilibrio entre vida y trabajo*. Edición en línea. Recuperado de: <http://www.forbes.com.mx/las-25-empresas-con-el-mejor-equilibrio-entre-vida-y-trabajo/>,

La lista es la siguiente:

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. <i>Colgate-Palmolive</i> | 14. <i>Motorola</i> |
| 2. <i>The Ritz-Carlton</i> | 15. <i>Nokia</i> |
| 3. <i>BBVA</i> | 16. <i>Kaiser Permanente</i> |
| 4. <i>H&R Block</i> | 17. <i>Intel</i> |
| 5. <i>Wegmans</i> | 18. <i>Keller Williams Realty</i> |
| 6. <i>Coldwell Banker</i> | 19. <i>Pratt & Whitney</i> |
| 7. <i>Google</i> | 20. <i>Sony</i> |
| 8. <i>Bose</i> | 21. <i>Agilent</i> |
| 9. <i>SAP</i> | 22. <i>AOL</i> |
| 10. <i>Johnson & Johnson</i> | 23. <i>Yahoo!</i> |
| 11. <i>Roche</i> | 24. <i>Qualcomm</i> |
| 12. <i>Aviva</i> | 25. <i>STMicroelectronics</i> |
| 13. <i>Volvo</i> | |
- (Revista Forbes, 2014, p.2)

10. AVANCES NACIONALES

En nuestro país encontramos interesantes avances en materia de RSE laboral proveniente de iniciativas públicas y privadas. En cuanto a las iniciativas del Estado destacan la creación de programas y propuestas de políticas, que a forma de marco general brindan una aproximación al tema bajo análisis.

En cuanto a las iniciativas privadas, destacan los aportes significativos por parte de la Cámara de Comercio Americana del Perú con la creación de la Asociación de Buenos Empleadores y el trabajo desarrollado por la ONG Perú 2021 mediante el reconocimiento y certificación de empresas Socialmente Responsables y difusión de sus buenas prácticas laborales.

10.1 Programa Perú Responsable

El programa “Perú Responsable” es un programa a nivel nacional que promueve la Responsabilidad Social Empresarial, depende del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y fue creado el 20 de setiembre del 2011 mediante el D.S. N° 015-2011-TR.

Se encuentra financiado por recursos del estado, donaciones y cooperación técnica internacional, entre otras fuentes. En líneas generales podemos señalar que “es un programa del que articula, promueve, registra y certifica a las empresas socialmente responsables, que generan empleo decente y que poseen una gestión éticamente responsable y sostenible” (MINTRA, 2013, p.4).¹³³

Las principales líneas de acción del programa son:

- Promover la cultura y prácticas en RSE generadora de empleo, empleabilidad y emprendimiento. Por ello la creación de una cultura de RSE es un instrumento estratégico de desarrollo social que, por un lado, conlleva la rentabilidad y productividad del negocio y, por otra parte, contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades y la sustentabilidad de los proyectos de modo que la empresa y la sociedad se desarrollen mutuamente.
- Crear el Registro de Empresas Socialmente Responsables, a fin de que se pueda identificar a aquellas empresas que tienen programas y/o proyectos de RSE, ya sean estos internos o externos.
- Promover la Certificación Perú Responsable, que es de naturaleza voluntaria y que acreditará las prácticas de RSE de las empresas que cumplan con los indicadores establecidos por el Programa Perú Responsable.
(MINTRA, 2013, p.5).

El 24 de Mayo del 2013 se aprobó el “Manual de Operaciones del Programa Perú Responsable”, mediante Resolución Ministerial Nro. 100-2013-TR¹³⁴. Conforme este documento, los objetivos del programa son los siguientes:

- Promover la generación de empleo a través de programas y proyectos de RSE
- Promover el desarrollo de competencias laborales a través de programas y proyectos de RSE
- Promover la generación de autoempleo e iniciativas de emprendimiento productivo y formal a través de programas y proyectos de RSE.
(MINTRA, 2013, p.8).

¹³³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Manual de Operaciones del Programa Perú Responsable*. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-05-24_100-2013-TR_2925.pdf

¹³⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Manual de Operaciones del Programa Perú Responsable*. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-05-24_100-2013-TR_2925.pdf

A la fecha, según la información de la página web del programa, se han firmado diversos convenios con empresas privadas socialmente responsables con el objetivo de:

- Vincular a las empresas privadas con gestión en RSE a las Políticas Públicas del Estado y propiciar la generación de proyectos conjuntos.
- Propiciar la participación y presencia de la empresa privada y el Estado en poblaciones distantes en situación de pobreza y pobreza extrema.
- Contribuir a la inclusión social de las poblaciones más vulnerables.
- Promover la competitividad del país con estándares de desarrollo sostenible.
- Fomento de una conducta ética empresarial en el país.
- Promover la cultura en Responsabilidad Social Empresarial desde el Estado.

Las empresas a las que nos referimos son Backus y Johnston, Danper Trujillo, Red de Energía del Perú, Consorcio Transmantaro, Fundación Integración Comunitaria, Corporación Lindley, y la empresa Termochilca.

Asimismo, según el Informe de Evaluación del Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016¹³⁵ del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, durante el 2013, se han articulado 7 proyectos con empresas socialmente responsable dentro del marco de los programas “Perú Responsable” y el “Programa Jóvenes a la Obra”: 5 proyectos de capacitación, vinculación e inserción laboral que beneficiaron a jóvenes en situación de vulnerabilidad con empleos formales, y 2 proyectos de capacitación y asistencia técnica para el emprendimiento, beneficiando a jóvenes con oportunidades de autoempleo.

De igual forma, se suscribieron 6 convenios con empresas que desarrollan iniciativas de RSE y se promocionó la cultura de RSE mediante la organización de 16 eventos entre mesas de dialogo con alcaldes de los gobiernos locales de Lima, con empresas de diversos sectores, videoconferencias con Direcciones Regionales de Trabajo de Diversas Regiones, y una entrevista para reportaje del programa difundida a través de Perú TV.

Resulta evidente que esta iniciativa, si bien es un primer aproximamiento a la RSE laboral, resulta insuficiente, ya que no ha tenido resultados tangibles en el desarrollo de políticas de RSE en materia laboral en nuevas empresas, sino que por el contrario, ha aprovechado la iniciativa privada ya existente para generar oportunidades de trabajo en sectores vulnerables.

¹³⁵ Página oficial del Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, en http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/transparencia/2014/I_TRIMESTRE/PLANEAMIENTO/INFORME_EVALUACION_PESEM_2012-2016_2013.pdf, visitado el 10 de enero del 2015.

Consideramos que ello obedece a los propios objetivos y lineamientos del programa Perú Responsable, toda vez que está enfocado en las personas y no en las empresas, para la promoción y creación de empleo; es decir, no busca la adhesión de nuevas empresas en la práctica de RSE laboral, si no que aprovecha las iniciativas de las empresas para firmar convenios con ellas y generar oportunidades de empleo.

Asimismo, la certificación Perú Responsable no resulta atractiva para las empresas ya que no reporta beneficios concretos sino que representa un título más que exhibir y que si bien contribuye en la mejora de la imagen de la empresa, ello depende más de la promoción que realice la misma empresa y no el Estado o el Ministerio. Lo señalado se puede corroborar al visitar el portal institucional del programa, en donde no se permite acceder a la lista de empresas certificadas por en RSE.

10.2 Reconocimiento Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Trabajo

El Concurso Buenas Prácticas Laborales, es una iniciativa del Ministerio de Trabajo que busca reconocer iniciativas en materia de RSE laboral, para lo cual “identifica y premia a aquellas empresas que constituyan modelos nacionales en la defensa, respeto y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, a fin de multiplicar estos ejemplos y lograr un masivo compromiso del sector empresarial con la responsabilidad social empresarial” (MINTRA, 2015, p.1).¹³⁶

Este reconocimiento fue creado mediante Resolución Ministerial Nro.118-2007-TR y se encuentra normado por la Resolución Ministerial Nro. 175-2010-TR de fecha 23 de julio del 2010, que aprueba los lineamientos para el otorgamiento del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales.

Uno de los requisitos que las empresas deben cumplir para postular a este reconocimiento es el cumplimiento de la normativa socio laboral nacional, lo que deben acreditar con una declaración jurada, así como la última Declaración Jurada Anual presentada ante SUNAT. Resulta evidente que esta información puede ser cruzada con la base de datos del Ministerio de Trabajo y de no ser real dará lugar a las responsabilidades administrativas, civiles y penales que correspondan.

¹³⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Concurso Buenas Prácticas Laborales*. Recuperado en <http://www.trabajo.gob.pe/BPL/index.php>

Asimismo, las empresas deben proponer sus Buenas Prácticas que deseen sean reconocidas, las cuales serán inspeccionadas por la Secretaría Técnica del Programa. Estas Prácticas pueden desarrollarse en una de las tres áreas temáticas y deben corresponder a una de las diversas categorías:

Cuadro Nro. 5
Áreas y Categorías de las Buenas Prácticas Laborales

Áreas y Categorías	
A	Respeto a la Persona
1	Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres
2	No Discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo
3	Igualdad de Grupos Vulnerables
4	Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil
5	Erradicación del Trabajo Forzoso
6	Prevención del Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral
7	Prevención de Riesgos en Salud y Seguridad Laboral
B	Relaciones Laborales
1	Participación de los Trabajadores en la Gestión de la Empresa
2	Promoción y Respeto de la Libertad Sindical
3	Canales de Atención al Trabajador
C	Trabajo Decente
1	Eficiencia en la Gestión de Remuneraciones – Política Salarial
2	Otorgamiento de Beneficios a Trabajadores
3	Promoción del Equilibrio Trabajo – Familia
4	Prevención y Gestión de Ceses Laborales
5	Preparación para la Jubilación
6	Desarrollo Profesional y Acceso a la Capacitación
7	Conducta Ética e Integridad Laboral
8	Relaciones Positivas con Clientes y proveedores

Fuente: *Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*

Como se aprecia del gráfico, se busca fomentar practicas socialmente responsables en su dimensión interna; es decir para con los trabajadores tanto a nivel individual como en colectivo. Una de las áreas más interesantes es aquella agrupada bajo el nombre de trabajo decente ya que busca fomentar mejores condiciones de trabajo en atención a la búsqueda de una mayor rentabilidad para la empresa.

Este reconocimiento plantea como beneficio la publicación en diferentes medios de comunicación de la lista de las empresas ganadoras, así como la publicación en el Portal

Institucional del Ministerio de Trabajo, tanto en español como en inglés para que puedan ser valoradas por clientes o inversionistas extranjeros.

Consideramos que esta iniciativa es interesante ya que importa la promoción de la RSE en materia laboral mediante el reconocimiento y publicidad de buenas prácticas de empresas privadas; sin embargo, no es suficiente, ya que no permite una retroalimentación con otras empresas al no publicar el contenido y resultados de las practicas reconocidas, de manera que solo se informa de manera genérica los nombre de las empresas premiadas. Asimismo, no ofrece incentivos atractivos para que otras empresas emprendan prácticas responsables en materia laboral, siendo solo un título que ostentar.

10.3 Plan para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Laboral

Mediante Resolución Ministerial Nro. 139-2011-TR de fecha 12 de mayo del 2011 se aprobó el “Plan para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Laboral 2011 - 2013”¹³⁷, documento que tiene por finalidad promover la RSE incentivando las buenas prácticas laborales y cuyas líneas de acción son las siguientes:

- Capacitación del personal del Ministerio de Trabajo en materia de RSE en el ámbito laboral. Esta línea de acción incluye diversos eventos, así como pasantías a otros países para aprender de las experiencias extranjeras.
- Capacitación para trabajadores y empleadores en materia de RSE laboral. Ello incluye la realización de seminarios nacionales, binacionales y talleres, elaboración de materiales didácticos a ser entregados en dichos eventos, estudios especializados para conocer la situación actual de la RSE laboral en el Perú que permita establecer políticas públicas.
- Inclusión en la agenda del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo el tema de RSE laboral.
- Certificación y reconocimiento de buenas prácticas en RSE empresarial. Lo que significa otorgar la certificación a las empresas que voluntariamente se postulen,

¹³⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). *Plan para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Laboral 2011 – 2013*. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-05-12_139-2011-TR_1464.pdf, visitado el 15 de setiembre del 2014.

premiar las mejores y más creativas prácticas de responsabilidad socio laboral, brindar asistencia técnica a las empresas interesadas, y la creación de un registro y monitoreo nacional de las empresas certificadas.

A la fecha, en el marco del Plan de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Laboral — proyectado hasta el año 2013— según la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo, se ha seguido con la certificación y reconocimiento de las Buenas Prácticas Laborales, se han realizado algunos eventos de capacitación cuya difusión no ha sido masiva por lo que muchas empresas no han tenido conocimiento sobre el tema, y sobre todo, no se han realizado los estudios especializados que permitan conocer la situación de RSE laboral en el Perú.

10.4 Proyectos de ley

En materia de RSE pudimos encontrar algunos proyectos de ley que buscan impulsar su desarrollo en diversas áreas; sin embargo, ningún proyecto ha sido aprobado aún, y tampoco significa un aporte concreto y tangible en materia de RSE laboral. Entre ellos tenemos:

- **Proyecto de Ley de Responsabilidad Social de la Empresa**

Este proyecto fue presentado el 29 de abril del 2003 por los congresistas Glodomiro Sánchez, Adolfo Latorre y Máximo Mena y se encuentra registrado bajo el Nro. 06617. Según la información de la página del Congreso, el proyecto se encuentra en Comisión desde el 2005.¹³⁸

Esta propuesta pretendía establecer un marco jurídico en materia de Responsabilidad Social de la empresa con el objetivo de que las empresas asuman su responsabilidad frente a sus diversos actores mediante la certificación por parte del Estado.

Aunque no desarrolla cuales serían los alcances de esta certificación, la propuesta resulta innovadora, tomando en cuenta el año de formulación y el esquema por el cual justifican su necesidad.

¹³⁸ Página oficial del Congreso, en <http://www4.congreso.gob.pe/pvp/foros/proyectosdeley.asp>, visitado el 23 de enero del 2015.

- **Proyecto de ley de Formación Competitiva del Emprendedor**

Este proyecto fue presentado el 31 de marzo del 2011 por el Congresista Cesar Zumaeta Flores, y se encuentra registrado bajo el Nro. 4699/2010-CR. Actualmente se encuentra en Comisión.¹³⁹

Este proyecto tuvo por objeto lograr la formación de empresarios responsables y competitivos mediante la creación de la Red de Competitividad Emprendedora integrada por Universidades, Empresas, el Estado, Colegios Profesionales, entre otros.

Esta iniciativa buscaba generar nuevas empresas en RSE, capacitando a los nuevos gestores gracias a becas, pasantías, mesas de diálogo y diversas herramientas de trabajo.

- **Proyecto de Ley que declara de Interés Nacional la Promoción de la Responsabilidad Social Corporativa.**

Este proyecto fue presentado el 31 de octubre del 2013 por la congresista Cecilia Chacón, y se encuentra registrado bajo el Nro. 2874/2013-CR. Actualmente se encuentra en Comisión.¹⁴⁰

Cuenta con 6 artículos en los que destacan las medidas de promoción propuestas tales como normas con incentivos “de cualquier tipo”, fomento y difusión, reconocimiento y premios especiales a empresas socialmente responsables, promoción y auspicio para estas empresas, difusión en estudiantes con énfasis en la educación secundaria, técnica y universitaria.

Este proyecto tiene un ámbito de acción en todas las áreas en las que se puede desarrollar la RSE; es decir en su dimensión interna y externa. Realmente es una propuesta bastante amplia y no específica que requiere mayor desarrollo para su aplicación.

¹³⁹ Página oficial del Congreso, en <http://www4.congreso.gob.pe/pvp/forosl/proyectosdeley.asp>, visitado el 23 de enero del 2015.

¹⁴⁰ Página oficial del Congreso, en <http://www4.congreso.gob.pe/pvp/forosl/proyectosdeley.asp>, visitado el 23 de enero del 2015.

- **Proyecto de Política Nacional para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Laboral y las Buenas Prácticas Laborales.**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha formulado el “Proyecto de Política Nacional para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Laboral y las Buenas Prácticas Laborales” con la finalidad de promover la participación de los empleadores y trabajadores de todos los sectores de la actividad privada y de la sociedad en su conjunto.¹⁴¹

El objetivo de esta norma es la promoción de la RSE mediante el establecimiento de un sistema de normativo y de incentivos que promueva la generación de trabajo decente y el respeto de los derechos laborales fundamentales.

Este proyecto señala 7 principios sobre los cuales debe girar la política nacional en materia de RSE:

- Universalidad de los derechos laborales fundamentales
- Transversalidad en los enfoques de derechos y género
- Complementariedad a la normativa nacional
- Promoción y gestión
- Cooperación público privada
- Participación
- Sostenibilidad y mejora continua

Asimismo señala que la autoridad de trabajo será el ente rector de la implementación de esta política, institución promotora de una cultura de RSE que promueva el trabajo decente.

Actualmente, esta iniciativa no ha sido aprobada, siendo que no hemos podido encontrar mayor información al respecto.

¹⁴¹ Gaceta Jurídica (2014). *Informe Principal: Proyecto de Política Nacional para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Laboral y las Buenas Prácticas Laborales*. Revista Soluciones Laborales, Junio 2014. Lima, Perú.

10.5 Distintivo RSE de Perú 2021

El Distintivo RSE fue creado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) en el año 2000, siendo adoptado por la ONG Perú 2021 con la finalidad de fortalecer la cultura de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú.

Para obtener este distintivo las empresas postulan cada año mediante un proceso de auto diagnóstico, en el que se verifica el desarrollo de políticas y prácticas cotidianas que demuestren que han asumido la cultura de Responsabilidad Social Empresarial.

Cuando las empresas logran este título, pueden acreditarse como una empresa Socialmente Responsable frente a sus stakeholder, por asumir voluntaria y públicamente el compromiso de una gestión socialmente responsable como parte de su cultura y estrategia de negocio.

En el 2013, 5 PYMES obtuvieron este reconocimiento: Brick Proyectos y Constructora S.A.C, Nova Industrial Tools, La Granja Villa, Pacific Latam.

Por su parte, 57 empresas grandes fueron reconocidas, entre ellas: Aramark, Atento, Austral, Backus, Banco de Crédito del Perú Banco Falabella, Carsa, BPZ Energy, Pacasmayo, Coca Cola, Grupo Buenaventura, Antapacay, Milpo, Poderosa, Lindley, Cosapi, DP World, Egasa, Los Quenuales, EY, Fargo Line, Ferreyros, Gold Fields, Grupo Graña y Montero, Telefónica, Haug, IBM, Impala, Centenario, IPAE, Lan, Mega Representaciones, Microsoft, Odebrecht, Pacifico, Petroperu, Prima, Profuturo, PWC, Repsol, Rimac, Scotiabank, Securitas, El Brocal, Sodexo, Sodimac, Sura, Tasa, Tisur, Universidad San Martín de Porres, Unacem, Tgestiona, Tisur, Unimaq, Votorantim.

Dentro de los proyectos Socialmente Responsables en materia laboral podemos destacar los siguientes:

- La empresa PWC ha desarrollado un proyecto denominado Conciliando Trabajo y Vida, que busca crear equilibrio para sus colaboradores para poder mantener un adecuado balance en su vida personal y profesional, este proyecto adopta el nombre “Mas para ti” en el Perú. Señala que el programa ha traído beneficios para la empresa en cuanto ha permitido mejorar constantemente el clima laboral lo que ha incrementado el índice de satisfacción laboral; según sus encuestas sus colaboradores

encuentran en la empresa un lugar que les ofrece una carrera profesional interesante, duradera y gratificante.¹⁴²

- La empresa Gold Fields, ha desarrollado su programa de Bienestar Social que busca otorgar beneficios a sus colaboradores en diversas áreas tales como salud, en donde incluyen seguro dental, campañas de vacunación, seguro oncológico, programas de alimentación y estilo de vida saludable, chequeos médicos anuales en todas las especialidades, seguros de viajes, etc; en el área de balance de vida personal – laboral, incluyen programas como horarios de trabajo flexible y horarios de verano, licencia para fines de estudio y exámenes, licencia para celebración de cumpleaños y gestiones personales, entre otros que incluyen la celebración de olimpiadas deportivas, préstamos por salud, pago de bono de producción, etc.

10.6 Asociación de Buenos Empleadores

La Asociación de Buenos Empleadores¹⁴³, conocida por sus siglas como ABE, es una institución que forma parte de la Cámara de Comercio Americana del Perú, y promueve la Responsabilidad Social Laboral fomentando el respeto de las personas. Nació como una iniciativa de las empresas socialmente responsables para luchar en contra de la informalidad laboral que constituye una forma de competencia desleal.

Para ello, las empresas que deseen ser parte de esta iniciativa, pueden obtener la certificación ABE mediante un proceso de postulación, una vez parte serán sometidas a evaluación en donde se considerará las mejoras en materia laboral introducidas por la empresa.

La ABE, sostienen que en el Perú existen muchas empresas que tienen prácticas laborales en las que no se respetan los derechos de los trabajadores, siendo que menos del 20% de la población económicamente activa se encuentra en planillas, mientras que el 70% de

¹⁴² Pagina Perú 2021, en http://autoregistro.peru2021.org/PWC_20101071562/proy_103_M%C3%A1s%20para%20ti/Mas%20para%20ti.pdf, visitado el 10 de setiembre del 2014.

¹⁴³ Asociación de Buenos Empleadores (2015). En http://www.amcham.org.pe/abe/descargas/ABE-RSL-julio2012_v11.pdf, visitado el 13 de enero del 2015.

ciudadanos en edad laboral, no cuentan con estabilidad laboral, no perciben beneficios, no cuentan con seguridad social, etc¹⁴⁴.

En nuestro país, afirman, que el pago puntual de sueldos y beneficios de ley se considera como una fortaleza de la empresa, lo que es inaudito, ya que esta práctica debería asumirse como cotidiana y común. Erróneamente se considera formal a una empresa que entrega comprobante de pago; sin embargo no se tiene en cuenta sus prácticas laborales, por lo que resulta frecuente que muchas empresas cuenten con proveedores informales.

La informalidad laboral es una práctica empresarial que se constituye en una forma de competencia desleal que perjudica a las empresas formales, que si invierten y cumplen las normas laborales vigentes en nuestro país. Económicamente, una empresa que respeta las normas laborales tendrá un costo de producción superior al de aquellas empresas que no las respeta.

Esta iniciativa busca crear una cadena de valor, comprometiéndose a exigir a sus proveedores y clientes que respeten los derechos de sus colaboradores, mediante la adopción de buenas prácticas, para poder contratar con ellos; de esta forma se busca erradicar la informalidad laboral desde una iniciativa privada.

Estas buenas prácticas son las siguientes:

- Pagos puntuales de salarios y beneficios de ley.
- Pago puntual de seguro (Social o particular).
- Ambiente de trabajo seguro e higiénico.

Una vez que la empresa es certificada por la ABE, se le brinda una serie de herramientas para mejorar las condiciones de trabajo de sus colaboradores, tales como:

- El programa de pago por méritos, que fomenta el uso de incentivos económicos en la remuneración de los trabajadores como parte del reconocimiento por su contribución a la empresa. Consiste en remunerar a sus trabajadores de acuerdo al nivel de contribución, responsabilidades y exigencias que tiene cada puesto de trabajo. A mayor contribución, responsabilidad o exigencia debe corresponder una mayor retribución.
- El programa de evaluación de desempeño, que busca evaluar de qué manera las competencias de sus colaboradores, aportan al logro de los objetivos de la empresa

¹⁴⁴ Entrevista a Ernesto Núñez del Prado, Presidente de ABE, "Buenas Prácticas Laborales en el ámbito peruano", Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica, Lima, Enero 2008.

para lograr un rendimiento superior que se vea reflejado en los resultados de su empresa y en la propia satisfacción profesional de cada colaborador.

- El programa de capacitación y desarrollo, cuyo propósito es mejorar el desempeño presente o futuro de los empleados de la empresa, a través de la modificación o potenciación de sus conocimientos, habilidades o actitudes. Este programa representa un cambio en el paradigma de que la “Capacitación es un Gasto” por el de “Capacitación es una Inversión”, cuando las empresas invierten en Capacitación, planteando procesos y programas de Capacitación alineados con sus objetivos, aseguran el retorno de su inversión.
- El programa de reconocimiento, consisten en un conjunto de prácticas diseñadas para premiar y felicitar públicamente a los trabajadores con la finalidad de reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con las estrategias de la empresa y orientadas a incrementar la productividad. Por ejemplo: otorgar una bonificación a la tienda o personal que tenga mayor porcentaje de reclamaciones resueltas eficientemente durante el mes, otorgar vales de alimentos al trabajador que a fin de mes tenga menos tardanzas y/o inasistencias a la empresa, etc.

Dentro de las empresas que forman parte de ABE, destacan, AFP integra, Alicorp, Antamina, BCP, BIF, BBVA, CocaCola, DHL, Wong, El Comercio, Ferreyros, Metro, IBM, Lan, Yanacocha, Miranda y Amado, Natura, Nestle, Nextel, P&G, Scotiabank, entre muchas otras.

CAPITULO III LA INDUSTRIA TEXTIL

1. DEFINICIÓN DE LA INDUSTRIA TEXTIL

Antiguamente el término *industria textil*, “se refería al tejido de telas a partir de fibras; sin embrago, en la actualidad dicho concepto se ha ampliado, abarcando diversos procesos y actividades que incluye:

- El tratamiento de fibras naturales o artificiales para la elaboración de hilos
- La fabricación y acabado de telas,
- La confección de prendas de vestir y otros artículos” (Warshaw, Leon, 2011, p.48).¹⁴⁵

El sector textil y confecciones es por excelencia “una de las actividades industriales que se mueve al ritmo de la situación económica mundial y de cada país donde se desarrolla; por ello si se presenta un escenario de crisis financiera o económica, los pedidos de exportación en los productos de la industria sienten los efectos nocivos de ello, por el contrario es el primero en recuperarse si se presenta un periodo de bonanza” (SNI, 2012, p.26).¹⁴⁶

Los textiles, fibras, hilos, telas y ropa, son productos de consumo masivo razón por la que la industria textil y de la confección genera gran cantidad de empleos directos e indirectos,

¹⁴⁵ Warshaw, Leon, (2011). *La industria Textil: Historia y salud y seguridad*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo3/89.pdf>

¹⁴⁶ Sociedad Nacional de Industrias (2012). *Situación Actual del Sector Textil Peruano: Nuevas estrategias empresariales ante la crisis en los principales mercados de destino*. Revista Institucional de la Sociedad Nacional de Industrias, Setiembre del 2012. Lima, Perú.

tiene un peso importante en la economía mundial y una fuerte incidencia sobre el empleo y la tasa de desempleo en los países donde se instala.

Por ello es uno de los sectores industriales más controvertido, tanto en la definición de tratados comerciales internacionales como por su tradicional incumplimiento de mínimas condiciones laborales y salariales por su deslocalización constante.

2. SECTORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL

Dentro de la Industria Textil, podemos distinguir dos sectores que forman parte de la actividad manufacturera¹⁴⁷:

2.1 La industria textil propiamente dicha

Abarca desde la etapa inicial de la recolección de la materia prima, como es el desmote del algodón o la obtención del pelo de camélidos, hasta la elaboración de telas acabadas e incluye a su vez, a las actividades de hilado, tejido y teñido acabado.

En este sector, la producción de fibras, hilados y tejidos cuenta con nueve categorías de productos:

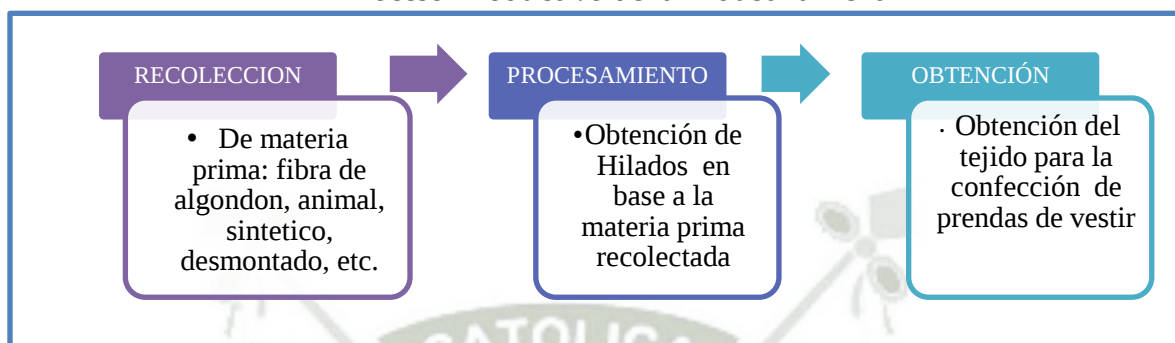
- a) Fibras naturales,
- b) Fibras artificiales,
- c) Tejidos planos,
- d) Tejidos de punto,
- e) Tejidos industriales,
- f) Revestimientos para pisos, productos para el hogar,
- g) Textiles no tejidos y
- h) Sogas

Como se aprecia en el siguiente gráfico, “la cadena productiva textil se inicia con la recolección de materias primas, entre las que destacan el algodón, pelo de alpaca, fibras sintéticas, y las importadas de la industria petroquímica; continúa con el procesamiento para la obtención de hilados y finaliza con la obtención de tejidos para la confección de las

¹⁴⁷ CENTRUM (2010). *Reporte Financiero Burkenroad Perú – Sector Textil del Perú*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

prendas de vestir” (CENTRUM, 2010, p.3).¹⁴⁸ Una vez concluido este proceso, inicia la industria de la confección que veremos en el siguiente punto.

Gráfico Nro. 26
Proceso Productivo de la Industria Textil



Fuente: *Elaboración propia.*

2.2. La industria de la confección.

Este subsector, comprende todas las actividades vinculadas a la confección de prendas de vestir, mediante la transformación de los productos de la industria textil propiamente dicha.

El proceso operativo de la confección textil consiste en la transformación de telas en prendas de vestir, lo que involucra las siguientes labores productivas: 1) Desarrollo del producto, 2) Adquisición de telas y otros instrumentos, 3) Corte, 4) Costura, 5) Acabado (Huamán Oscoco, Wilde, 2003, p.89).¹⁴⁹

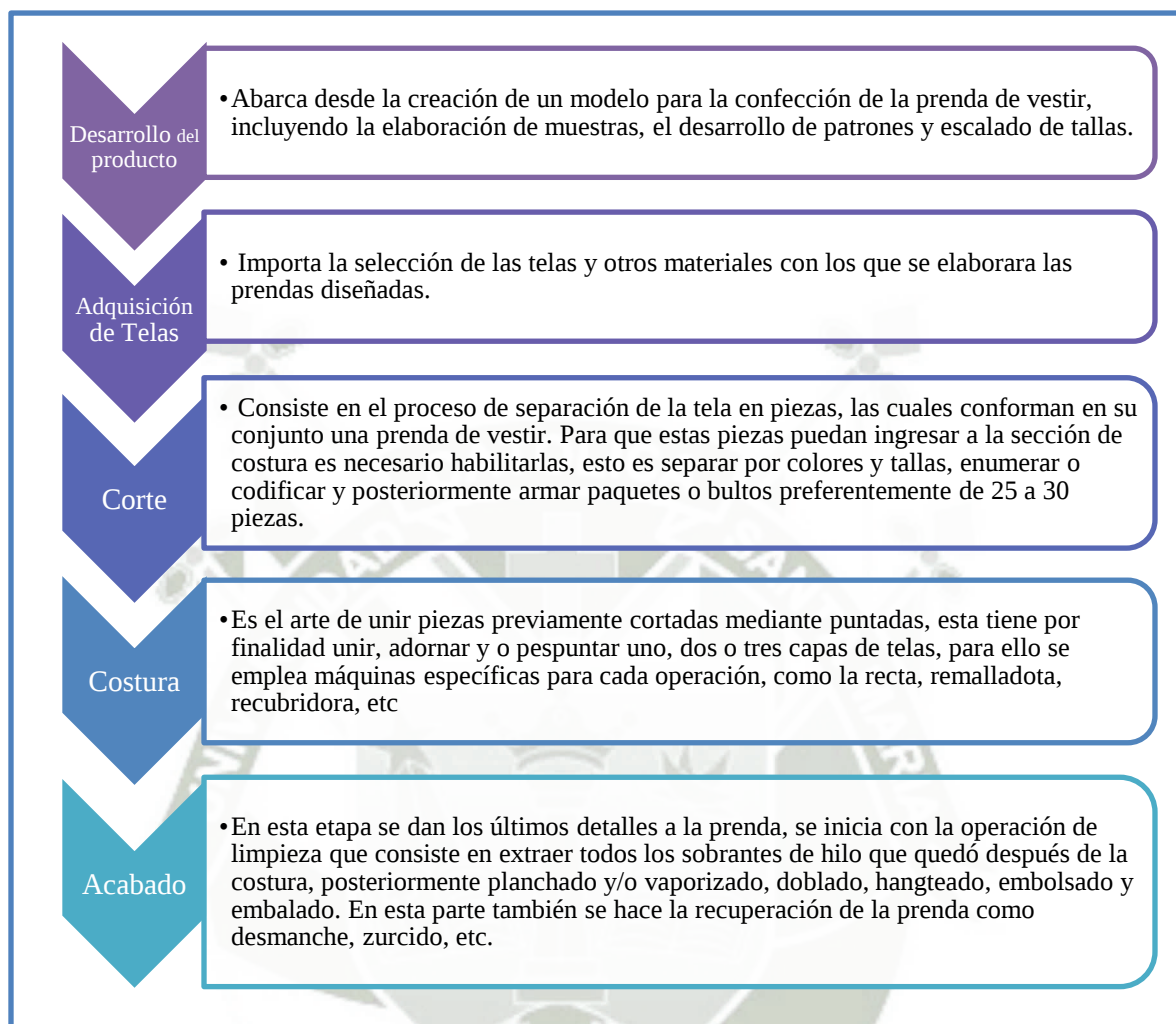
En el siguiente cuadro podemos apreciar un resumen de estas labores productivas y las actividades que cada una comprende. Como es comprensible, para esta industria se requiere una diversidad de trabajadores, desde aquellos que aporten el arte de los diseños hasta aquellos que den los toques finales a las prendas que finalmente saldrán a la venta.

Asimismo, es evidente que este proceso puede ser más o menos complejo atendiendo a la empresa que lo desarrolle, el nivel de ventas y calidad del producto.

¹⁴⁸ CENTRUM (2010). *Reporte Financiero Burkenroad Perú – Sector Textil del Perú*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

¹⁴⁹ Huamán Oscoco, Wilde (2003). *Ingeniería en la Capacitación de Operarios para la Industria de la Confección Textil* (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperada de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/ingenie/huaman_ow/anexo.pdf

Gráfico Nro. 27
Proceso Productivo de la Industria de la Confección



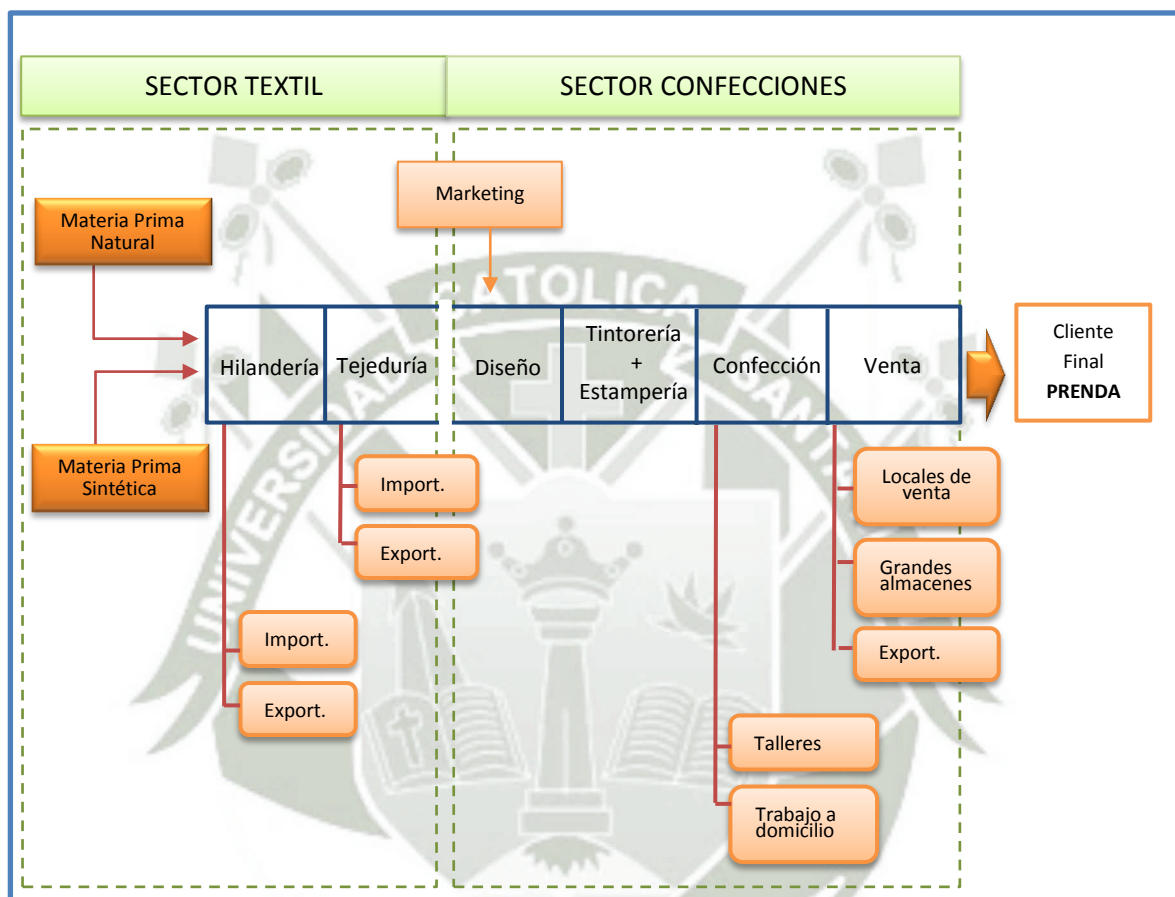
Fuente: *Elaboración propia con información obtenida de Huamán Oscoco, Wilde, 2003, Ingeniería en la Capacitación de Operarios para la Industria de la Confección Textil.*¹⁵⁰

En el siguiente gráfico podemos apreciar la cadena de valor de la Industria textil, que incluye la industria textil propiamente dicha así como la industria de la confección que describimos anteriormente. Como podemos apreciar, actualmente la mayor parte de este proceso se encuentra externalizado, siendo que terceras empresas se encargan de proveer las materias primas e incluso del proceso de transformación hasta las prendas acabadas de

¹⁵⁰ Huamán Oscoco, Wilde (2003). *Ingeniería en la Capacitación de Operarios para la Industria de la Confección Textil* (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperada de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/ingenie/huaman_ow/anexo.pdf

acuerdo a los modelos o requerimientos de las grandes empresas. Estas por su parte, se encargan de otros procesos con mayor valor agregado, como son el marketing, diseño, finanzas, colocación, etc.

Gráfico Nro. 28
Cadena de Valor de la Industria Textil



Fuente: Carrera, Juan (2006). *El Sector textil y de Indumentaria desde la perspectiva de género*¹⁵¹.

¹⁵¹ Carrera, Juan (2006). *El Sector textil y de Indumentaria desde la perspectiva de género*. Fundación El otro., Argentina. Recuperado de: <http://www.inti.gob.ar/>, visitado el 11 de enero del 2015.

3. EL TRABAJADOR EN LA INDUSTRIA TEXTIL

El trabajador ocupa un rol importante para la industria textil, debido a sus habilidades tradicionales y la calidad de sus productos, sobre todo en nuestros días en los que empezamos a ser reconocidos por la finura de los tejidos y la belleza de sus diseños.¹⁵²

Sin embargo, desde el punto de vista de los empresarios, el respeto de sus derechos laborales y su contratación a plazo indeterminado supone exigencias de un sistema laboral rígido que no promueve la actividad comercial de este sector. Y es que como se puede apreciar en el siguiente cuadro, los costos laborales en la industria textil en el mundo es determinante a la hora de competir en precios de los productos finales.

Cuadro Nro. 6
Costos Laborales de Producción de Prendas de Vestir 2008
(US\$ Hora - gastos sociales incluidos)

China	India	Vietnam	Camboya	Marruecos	Tunisia	Bulgaria	El Salvador	Perú	Colombia
1.08	0.51	0.38	0.33	2.24	1.68	1.53	1.79	1.78	1.42

Fuente: Santos Gradim, Luisa (2012). *Estudios de mercado e identificación de oportunidades para prendas de vestir y accesorios de algodón, alpaca y mezclas en España, Reino Unido y Alemania.*¹⁵³

Como se puede advertir, en el Perú existe un costo superior en mano de obra que en el promedio de la mayoría de países en donde resulta más económico invertir en la industria textil. Así, en países como Vietnam, Camboya, India, China, Colombia y Bulgaria la mano de obra representa un menor costo para los empresarios del sector; esta demás decir que ello viene aunado a la falta de protección en materia laboral y malas prácticas empresariales que en algunos casos pueden llegar al abuso y explotación.

¹⁵² Sociedad Nacional de Industrias (2012). *Situación Actual del Sector Textil Peruano: Nuevas estrategias empresariales ante la crisis en los principales mercados de destino*. Revista Institucional de la Sociedad Nacional de Industrias, Setiembre del 2012. Lima, Perú.

¹⁵³ Santos Gradim, Luisa (2012). *Estudios de mercado e identificación de oportunidades para prendas de vestir y accesorios de algodón, alpaca y mezclas en España, Reino Unido y Alemania*. Proyecto UE-PERU/PENX. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Recuperado de: <http://www.mincetur.gob.pe/Comercio/ueperu/licitacion/pdfs/Informes/115.pdf> (visitado el 17 de junio del 2014).

Además de lo señalado, es innegable los problemas particulares que se presentan en este sector de la industria en relación con sus trabajadores; así tenemos problemas que van desde la contratación hasta la seguridad y salud en el trabajo.

3.1 Problemas de Seguridad y Salud

Debido a la manipulación de diversas maquinas en el proceso de producción, los trabajadores están expuestos de forma constante a muchos peligros, principalmente a los que pueden implicar lesiones que afecten las manos, los dedos, la espalda, columna, ojos, pies, brazos y hombros, y en menor grado a las piernas, tronco y cabeza (Warshaw, L., 2011).

Esta situación puede llegar a generar graves preocupaciones a los empleadores debido a la frecuencia de estos accidentes, los costos de la atención de estas lesiones, los días de trabajo perdido, la pérdida de productividad y otros factores.

- Enfermedades profesionales

El trabajo en la industria textil ha sido relacionado como la causa de algunas afecciones de las vías respiratorias, entre las que destaca la *bisinosis*, como la afección más común. “Esta enfermedad ataca a los pulmones, y es causada por la inhalación del polvo generado en los procesos de conversión de la fibra de algodón en hilos y tejidos. Este polvo es una masa de partículas suspendidas en el aire que se libera a la atmósfera durante la manipulación y transformación del algodón, está compuesta por una es una mezcla compleja y heterogénea de restos botánicos, tierra y material microbiológico (bacterias y hongos) de composición y actividad biológica variables” (Warshaw, L., 2011, p.38).¹⁵⁴

Lamentablemente el diagnostico de esta enfermedad no es sencillo, ya que únicamente puede recurrirse a los síntomas del trabajador y la experiencia del médico tratante con este tipo de afecciones respiratorias.

Las fiebres textiles (fiebre del algodón, fiebre del cáñamo) son también comunes en esta industria, y “surgen al primer contacto con la fábrica o al reincorporarse al trabajo después

¹⁵⁴ Warshaw, Leon, (2011). *La industria Textil: Historia y salud y seguridad*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo3/89.pdf>

de una ausencia prolongada. La fiebre textil se ha asociado con una entidad que ahora se describe habitualmente en las industrias que utilizan materiales orgánicos: el síndrome del polvo orgánico tóxico” (Warshaw, L., 2011, p.40).

La *tos del tejedor* es padecimiento asmático que puede afectar tanto a los trabajadores nuevos como a los antiguos debido al contacto con los materiales e insumos necesarios para el tratamiento del hilo, como el polvo de semilla de tamarindo y la goma de algarrobo. Sus síntomas pueden prolongarse durante varios meses.

Otra enfermedad característica es el *Anthrax*, relacionada con la industria de la lana. Se trata de una infección producida por la bacteria *Bacillus Anthracis*, la misma que puede ser contraída por contacto cutáneo o por inhalación.

La dermatitis o *Mal de los baldes*, produce lesiones en la piel que pueden llegar a ser muy dolorosas; se presentan principalmente en los dedos de las manos, las muñecas y los antebrazos. Suele presentarse en los trabajadores que se dedican al proceso de obtención de la seda, y “era bastante habitual en Japón, principalmente en los años 20, cuando se registró un índice de mortalidad entre el 30 a 50% de las trabajadoras” (Warshaw, L., 2011, p.43).

Además de las enfermedades ya señaladas, existen otros riesgos a los que los trabajadores textiles se encuentran expuestos y que están relacionados con las condiciones de trabajo y los productos peligrosos manipulados.

Recientemente, el trabajo en la industria textil ha sido considerado como una de las posibles causas de la *oncogénesis*; algunos estudios señalan que existe una gran incidencia de casos de cáncer pulmonar y colorrectal entre los trabajadores de fábricas textiles de fibras sintéticas; sin embargo estos estudios no son concluyentes (Warshaw, L., 2011).

- **Inadecuadas Condiciones de Trabajo**

El ruido es un problema constante en los procesos de hilado; aunque en algunas fábricas modernas los niveles se encuentran por debajo de los 90 dBA, en la mayoría de países estos niveles sobrepasa estos límites.

El calor en las fábricas es un factor muchas veces característico de este tipo de industria, ya que en varias etapas del proceso productivo se exige temperaturas muy altas; ello puede generar estrés en el trabajador, desgastando su nivel de productividad.

La ubicación de las maquinas en el centro de trabajo también es importante, ya que si no se deja suficiente espacio entre estas o se reduce el espacio libre de los pasillos y corredores, es posible que se produzcan accidentes de trabajo generando lesiones en los trabajadores.

De hecho el estrés en el centro de trabajo puede tener repercusiones en la salud de los trabajadores lo cual es muy común en esta industria. Muchas de las fábricas textiles funcionan durante las 24 horas para cumplir con las demandas y cuotas de producción, las maquinas deben funcionar ininterrumpidamente, por lo que los trabajadores están prácticamente atados a una o varias máquinas, sin siquiera poder movilizarse para ir a los servicios higiénicos, o tomar una pausa hasta que su relevo ocupe su puesto. No debe olvidarse que la falta de interacción social puede llegar a provocar niveles de estrés altos.

Por otra parte, “la industria de las fibras sintéticas emplea grandes cantidades de materiales tóxicos e inflamables. Las zonas de almacenamiento de sustancias inflamables deben situarse al aire libre o dentro de una estructura especial resistente al fuego, y deben encerrarse con muros de contención o diques para contener los derrames” (Warshaw, L., 2011, p.44). Por ello, es necesario proporcionar a los trabajadores prendas y equipos de extinción de incendios, así como brindar una capacitación constante en uso mediante simulacros periódicos.

Igualmente, la exposición a disolventes y productos químicos tóxicos debe mantenerse por debajo de las concentraciones máximas admisibles con ventilación de extracción adecuada. Se debe proporcionar equipos protectores de la respiración a los operarios de mantenimiento y reparación y a los encargados de responder a las emergencias ocasionadas por derrames, fugas o incendios.

4. LA INDUSTRIA TEXTIL EN EL PERU

En nuestro país, el sector textil y de confecciones constituye una industria altamente especializada. Asimismo, debido a su naturaleza se articula e integra durante su cadena productiva con otros sectores industriales como el agrícola y ganadero para la obtención de materias primas, la industria química para la obtención de tintes y otros insumos indispensables.

4.1 Antecedentes Históricos del Sector Textil Peruano

Desde épocas preincaicas, el Perú ha desarrollado gracias a la habilidad de sus artesanos una impresionante tradición textil, en variedades de algodón, y pelo fino de camélidos sudamericanos de gran calidad.

“La evidencia más concreta, se remonta hasta finales del Período Formativo Superior (500 años A.C), a la península de Paracas, donde se desarrolló una cultura extraordinaria del mismo nombre, que generó todo un legado a la tradición textil peruana” (Muñoz Marticorena, William, 2006, p.7).¹⁵⁵

Estos tejidos cumplían distintas finalidades de acuerdo al uso para el que se les destinaba (redes de pesca, bolsos, hondas, prendas de vestir, vinchas, calzado, mantos, tapices, muñecas y mortajas funerarias); entre ellas destacan los fines económicos, sociales, ceremoniales y funerarias.

“La destreza de los artesanos preincas y sus conocimientos en el tratamiento de la fibra, los tintes naturales y la confección de tejidos, fueron notables. Cultivaron algodones nativos, marrones y de tonos rosáceos, esquilaban llamas para tejidos burdos y alpaca y vicuña para los tejidos finos. Teñían las fibras animales y vegetales después de limpiarlas, cardarlas y antes de hilarlas, utilizando pigmentos minerales o tintes vegetales que se adherían o impregnaban en la fibra con ayuda de mordientes (...) Asimismo, poseían una admirable experticia en los procesos de pigmentación textil, obteniendo pigmentos de diversos productos de la naturaleza” (Muñoz Marticorena, William, 2006, p.7).

Es importante destacar que durante el imperio incaico, estos conocimientos fueron adquiridos mediante la conquista de estas culturas; siendo que las habilidades de los artesanos fueron perfeccionadas en los Aclla Huasis u obrajes femeninos, donde las mamaconas confeccionaban prendas finas y burdas, para ser obsequiadas entre los nobles del Tahuantinsuyo; por otro lado, la mita guerrera obligaba al estado a cubrir los requerimientos logísticos del ejército (Muñoz Marticorena, William, 2006).

Posteriormente, durante la época de la colonia llegaron al Perú el telar a pedal y las nuevas versiones del telar vertical traídos de España; los conquistadores nos enseñaron nuevos procedimientos para la elaboración de prendas de vestir y diversos objetos y que se basaba en el corte y costura de telas. Con el pasar del tiempo, nuestros artesanos adquirieron grandes habilidades en la producción de alfombras, frazadas, pisos, mantas y otras prendas

¹⁵⁵ Muñoz Marticorena, William (2006). *Perú: Tradición Textil y competitividad internacional*. Fondo Editorial de la Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima, Perú.

tradicionales como los ponchos y los chullos de influencia occidental (Muñoz Marticorena, William, 2006).

Lamentablemente, nuestra historia textil también es la historia de la explotación laboral de los indígenas en los obrajes en manos de los españoles, quienes comercializaron con el talento textil. Los artesanos eran obligados a trabajar en condiciones de hacinamiento y sin descanso durante largas jornadas para obtener una mayor producción.

En resumen, se puede afirmar que “el sector textil en el Perú se ha desarrollado aprovechando la riqueza genérica, tanto del algodón como de los camélidos sudamericanos, los pisos ecológicos y la destreza y versatilidad de los artesanos (capaces de crear sus propias técnicas para procesos complejos como los de hilado, teñido y tejeduría, así como asimilar y adaptar nuevas tecnologías)” (Muñoz Marticorena, William, 2006, p.8).

4.2 El sector textil en la actualidad

La producción de textiles y confecciones en el Perú “ha mostrado un gran crecimiento los últimos años y su crecimiento en el mercado internacional ha estado basado en ventajas competitivas entre las que podemos mencionar la alta calidad y prestigio de las fibras peruanas y el alto nivel de integración del sector a lo largo del proceso productivo” (CENTRUM, 2010, p.10).¹⁵⁶

Debido a la apertura del mercado textil al mundo, las empresas se vieron en la necesidad de adaptarse rápidamente a la demanda internacional, invirtiendo en nuevas tecnologías y en la implementación de nuevos sistemas de gestión, lo que supuso que solo las empresas más competitivas sobrevivieran a este proceso.

Si bien “durante los años 70 y parte de los 80, los principales productos exportados eran hilados gruesos, tejidos crudos o tocuyos, sobre todo de algodón, en la actualidad las exportaciones concentran su atención en finas prendas de vestir destinadas a las más prestigiosas marcas del mundo, así como hilados muy finos y tejidos acabados con un alto valor agregado” (SNI, 2012, p.8).¹⁵⁷

¹⁵⁶ CENTRUM Católica (2010). *Reporte Financiero Burkenroad Perú – Sector Textil del Perú*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

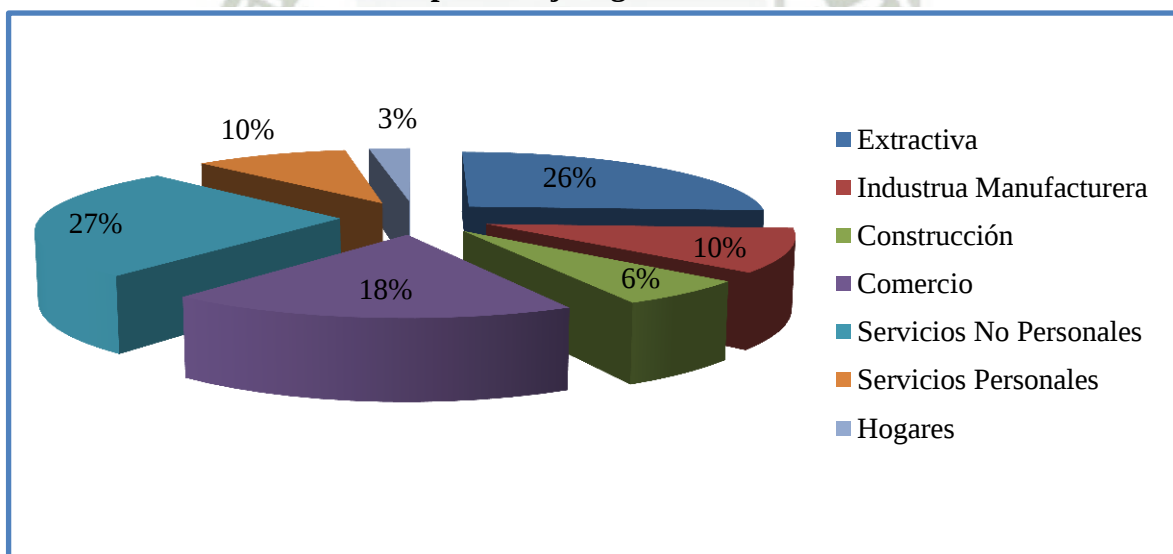
¹⁵⁷ Sociedad Nacional de Industrias (2012). *Situación Actual del Sector Textil Peruano: Nuevas estrategias empresariales ante la crisis en los principales mercados de destino*. Revista Institucional de la Sociedad Nacional de Industrias, Setiembre del 2012. Lima, Perú.

Por otro lado, las exportaciones también han crecido en cuanto a otras materias primas como “por ejemplo los pelos finos de alpaca y vicuña, las fibras manufacturadas como las acrílicas y el poliéster, pudiendo incluso mezclarse para producir textiles de gran valor en el mercado internacional” (SNI, 2012, p.9).

“El sector textil representa el 13% del PBI manufacturero y -conjuntamente con las confecciones-, genera cerca de 1.5 millones de puestos de trabajo. En los últimos cinco años se han instalado maquinaria y equipos de última generación por un valor cercano a los US\$ 800 millones, lo que nos hace una de las industrias con la tecnología más moderna, aportando alrededor de S/. 200 millones anuales en impuestos” (SNI, 2012, p.9).

Según los índices de empleo publicados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Población Económicamente Activa (PEA) en nuestro país se encuentra dividida por rama de actividad conforme el siguiente gráfico:

Gráfico Nro. 29
PEA distribuida en porcentaje según Rama de Actividad – 2013



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la Página del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹⁵⁸

¹⁵⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *PEA distribuida en porcentaje según Rama de Actividad – 2013*. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/oferta_laboral/region/2013/peru_to tal_region_005_2001-2013.pdf

Se advierte que del 100% de trabajadores que representan la PEA en el año 2013 y que equivale a 15, 683.00 miles de personas, el 10% representa al sector de trabajadores de la Industria Manufacturera dentro del que se encuentra comprendido el sector de la Industria Textil. Ello significa que en nuestro país existe un importante número de personas cuyos ingresos provienen de la industria textil, lo que a su vez se incrementa al relacionar el número de personas que dependen directa o indirectamente de cada trabajador.

No obstante lo señalado, en la actualidad el Perú es conocido como un país Productor de textiles y/o confecciones, sino más como un país proveedor de materias primas. Así se tiene que “Estados Unidos, es el principal referente del mercado exportador de Perú representando el 48% de las Exportaciones totales (en 2006 el 59%). Sin embargo Perú no está entre los 10 Principales Exportadores de Prendas de Vestir de Algodón a EE.UU” (Santos Gradim, Luisa, 2012, p.65).¹⁵⁹

4.3 Estructura del Mercado

Según la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), “el total de empresas operativas registradas a diciembre del 2000 del subsector de preparación de fibras, fabricación de hilados e hilos y tejidos, asciende a 728 unidades productivas” (CENTRUM, 2010, p.13).¹⁶⁰

Esta información, revela el total de empresas manufactureras y de servicios relacionadas al sector textil, a toda escala de producción incluyendo las micro, pequeñas, y medianas empresas, así como las grandes empresas.

¹⁵⁹ Santos Gradim, Luisa (2012). *Estudios de mercado e identificación de oportunidades para prendas de vestir y accesorios de algodón, alpaca y mezclas en España, Reino Unido y Alemania*. Proyecto UE-PERU/PENX. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Recuperado de: <http://www.mincetur.gob.pe/Comercio/ueperu/licitacion/pdfs/Informes/115.pdf> (visitado el 17 de junio del 2014).

¹⁶⁰ CENTRUM Católica (2010). *Reporte Financiero Burkenroad Perú – Sector Textil del Perú*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Cuadro Nro. 7
Concentración geográfica de empresas textiles

Región	Empresas				Total	
	Naturales	%	Jurídicas	%	Empresas	%
Lima	186	55.4	286	75.3	472	64.8
Puno	45	12.9	22	5.8	67	9.2
Arequipa	30	8.6	12	3.2	45	5.8
Callao	15	4.3	22	5.8	37	5.1
Junín	25	7.2	3	0.8	28	3.8
Ica	4	1.1	7	1.8	11	1.5
Otros	43	12.4	28	7.4	71	9.8
Total	348	100	380	100	728	100

Fuente: CENTRUM Católica (2010). *Reporte Financiero Burkenroad Perú – Sector Textil del Perú.*¹⁶¹

Como podemos apreciar en el gráfico, según su distribución geográfica, en Lima se hallan establecidas 472 empresas (64.8%); seguido de Puno con 67 empresas (9.2%), Arequipa con 42 empresas (5,8%), Callao con 37empresas (5,1%) y Junín con 28 establecimientos (3,8%), entre otras.

Ello responde a la gran demanda internacional sobre estos productos, lo que ha permitido que varias empresas se animen a integrarse en el desarrollo de ls cadenas de valor, lo que a su vez se ha plasmado en la creación de marcas y conceptos de moda, así como la aparición de tiendas exclusivas de propiedad de importantes empresas nacionales.¹⁶²

¹⁶¹ En el referido informe se hace referencia que la información ha sido obtenida de la página del Ministerio de Producción, en dicha página se encontró un Informe sin nombre, en donde se ubicó el mismo cuadro, cuya fuente aludía al MITINCI-INFOSIEM. Conforme el Decreto Supremo 002-2000-ITINCI, Reglamento de la Ley 26961 Ley para el desarrollo de la actividad turística, en su artículo 1º señala que cuando se haga referencia al MITINCI, deberá entenderse que se trata del Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales.

¹⁶² Sociedad Nacional de Industrias (2012). *Situación Actual del Sector Textil Peruano: Nuevas estrategias empresariales ante la crisis en los principales mercados de destino.* Revista Institucional de la Sociedad Nacional de Industrias, Setiembre del 2012. Lima, Perú.

4.4 Evolución del Consumo y de la Producción

Con el pasar de los años el Sector Textil ha evolucionado en cuanto a los ingresos que se perciben producto de dicha actividad, lo que se traduce en el incremento de su participación en el Producto Bruto Interno (PBI).¹⁶³

No obstante, a partir del 2008 se observa como esta participación desciende a consecuencia de la crisis económica de Estados Unidos, principal socio comercial de la Industria Textil del Perú.

Cuadro Nro. 8
Evolución de la Participación del PBI del sector de Fabricación de
Textiles en el PBI Global (en %)

Años	PBI Sector Fabricación de Textiles vs PBI Nacional
1999	1.09 %
2000	1.06 %
2001	1.07 %
2002	1.07 %
2003	1.14 %
2004	1.15 %
2005	1.09 %
2006	0.99 %
2007	0.99 %
2008	0.88 %
2009	0.61 %

Fuente: CENTRUM Católica (2010). *Reporte Financiero Burkenroad Perú – Sector Textil del Perú*.¹⁶⁴

De la tabla anterior, se aprecia que el sector textil peruano entró en fase de desaceleración a partir del año 2009 debido a la crisis internacional, que se ha reflejado en una menor demanda internacional de los productos. Esta crisis se ha materializado en disminución de los volúmenes de producción de las empresas, así como el menor valor de las exportaciones (CENTRUM, 2010).

Asimismo, desde fines del 2009 se presentó una tendencia creciente en los costos de producción de la materia prima, en particular en los hilados de algodón, lo que a su vez

¹⁶³ CENTRUM Católica (2010). *Reporte Financiero Burkenroad Perú – Sector Textil del Perú*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

¹⁶⁴ En dicho informe se hace referencia a que los datos fueron obtenidos del INEI, sin embargo, de la búsqueda no se puede obtener dicha fuente.

encareció los productos finales y restó competitividad a las empresas nacionales frente a los productos asiáticos, caracterizados por ser más económicos pero de menor calidad (CENTRUM, 2010).

Cuando se pensaba en una recuperación paulatina a nivel mundial, se presentó nuevamente un panorama desalentador debido a los problemas que enfrentaba el continente Europeo, sumado a la lenta recuperación de Estados Unidos. Sin embargo, gracias a los mercados alternativos que se abrieron a la industria textil gracias a los Tratados de Libre Comercio que se han venido negociando en los últimos años, principalmente en Latinoamérica, se pudo hacer frente a esta crisis.

Gracias a algunas políticas nacionales como el programa de compras a MyPerú, que consiste en la compra de uniformes y buzos escolares, y para las fuerzas armadas y policiales, se ha ayudado a reducir la caída del mercado.

4.5 Experiencia Exportadora

La Industria Textil y de Confecciones en nuestro país tiene una experiencia exportadora de años; según información de Prom-Perú las exportaciones del sector textil bordean los dos mil millones de dólares anuales, siendo Estados Unidos el principal destino con una participación del 34 %. También existen otros mercados regionales como Colombia, Ecuador, Venezuela, Brasil y Chile resultante de la proximidad geográfica y de los Acuerdos Comerciales vigentes- ATPDEA, CAN y TLC (CENTRUM, 2010).

Pese a la distancia, existe también una tradición exportadora a Europa, principalmente a Italia y Alemania, sobre todo en el rubro Textil en productos de Algodón (Hilatura) y productos de Alpaca (Tops e Hilos), ello se debe a que inicialmente muchas empresa peruanas fueron desarrolladas por europeos.

En la siguiente tabla, podemos apreciar el porcentaje de participación de la Industria Textil dentro del rubro de la Industria Manufacturera, respecto de las exportaciones totales desde el año 2001 hasta el año 2010. Si bien el volumen de exportaciones en la industria textil ha aumentado a más del doble en este periodo, el porcentaje que estas representan respecto del total ha disminuido debido al incremento de las exportaciones en otras industrias.

Cuadro Nro. 9
Participación Porcentual De La Industria Netamente Manufacturera Sobre Las
Exportaciones - Totales, 2001 - 2010

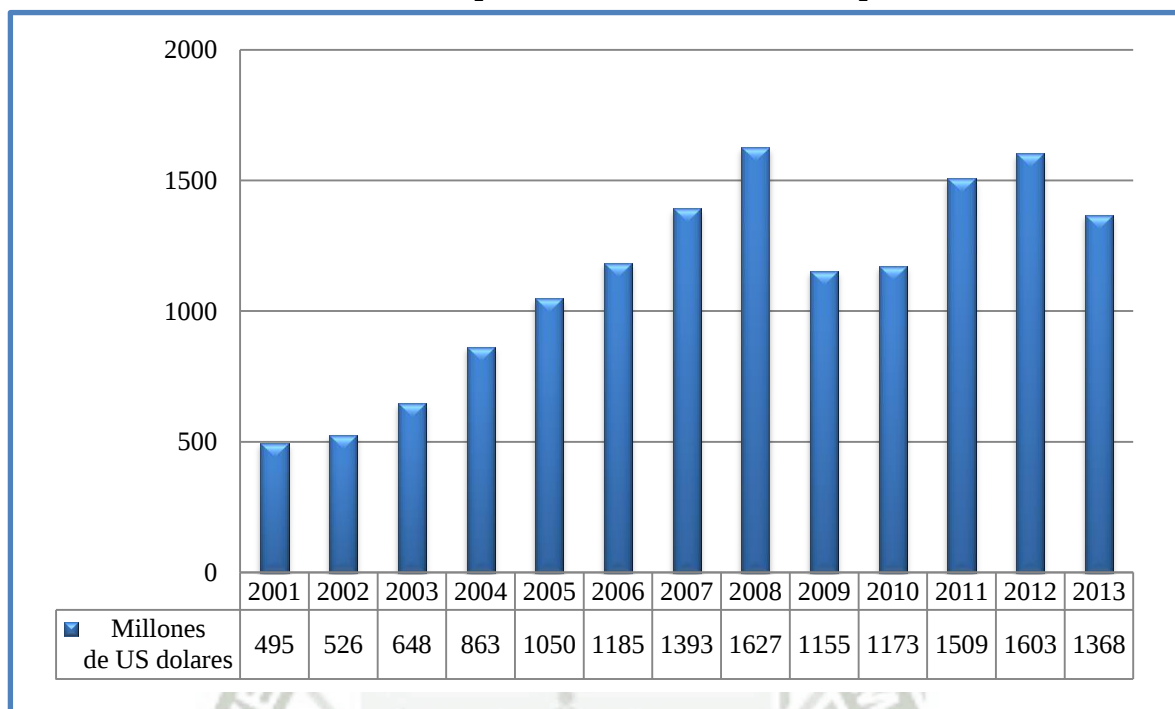
Sectores	2,001	2,002	2,003	2,004	2,005	2,006	2,007	2,008	2,009	2,010
Exportaciones Totales	6,956.25	7,665.26	9,026.64	12,434.89	17,299.92	23,799.88	28,084.59	31,007.69	27,074.02	35,205.07
Exportaciones Netamente Manufactureras	1,549.64	1,544.95	1,791.82	2,450.56	2,945.53	3,624.81	4,300.16	5,026.95	3,842.75	4,829.35
Participación (%)	<u>22.28</u>	<u>20.16</u>	<u>19.85</u>	<u>19.71</u>	<u>17.03</u>	<u>15.23</u>	<u>15.31</u>	<u>16.21</u>	<u>14.19</u>	<u>13.72</u>
1. Textil	664.31	676.93	823.25	1,092.06	1,275.10	1,472.51	1,736.42	2,025.80	1,495.14	1,559.06
2. Químico	246.20	256.48	316.39	465.87	536.71	601.27	804.75	1,040.24	837.50	1,224.62
3. Metal-Mecánico	160.02	110.00	99.37	134.90	190.89	164.35	219.59	327.72	361.24	395.17
4. Sidero - Metalúrgico	189.55	162.22	192.79	299.97	385.29	717.18	801.56	822.44	506.72	859.69
5. Minería no Metálica	57.75	68.10	73.53	94.04	118.18	135.44	164.96	175.87	148.02	251.09
6. Resto	231.81	271.23	286.50	363.72	439.37	534.06	572.88	634.89	494.13	539.73

Fuente: Ministerio de la Producción.¹⁶⁵

Asimismo, en el siguiente cuadro podemos apreciar la evolución de las exportaciones de confecciones peruanas según los ingresos generados en dólares. La tendencia es decreciente debido a la caída de los mercados internacionales a causa de la crisis externa, no obstante las exportaciones no han disminuido de forma considerable, de tal manera que los negocios tienen que encontrar nuevas formas de hacer frente a esta situación para mantenerse vigentes en el mercado.

¹⁶⁵ Ministerio de la Producción (2010). *Participación Porcentual De La Industria Netamente Manufacturera Sobre Las Exportaciones - Totales, 2001 - 2010*. Recuperado de: <http://www.produce.gob.pe/index.php/estadistica/exportaciones>, (visitado el 18 de junio del 2014). No se pudo descargar estadísticas del año 2012, la página web no esté actualizada al 2014.

Gráfico Nro. 30
Evolución de las exportaciones de confecciones peruanas



Fuente: PromPerú (2014). Industria de la vestimenta y textiles en Perú.¹⁶⁶

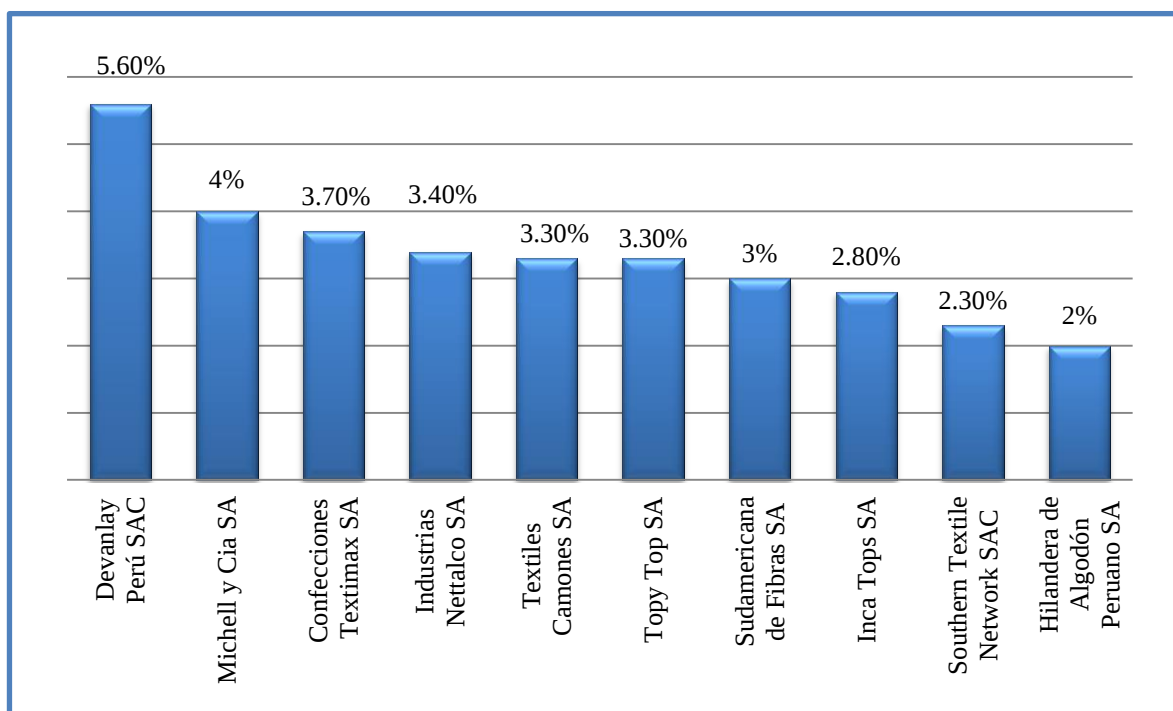
Como se señaló anteriormente, “el Perú tiene experiencia y tradición en la producción de textiles muy asociada a las materias primas existentes: Algodón y Alpaca, por lo que nuestro país es conocido como productor de textiles a nivel mundial; sin embargo, no hay una gran diferenciación entre lo que es artesanía y lo que es producción industrial” (Santos Gradim, Luisa, 2012, p.45).

Internacionalmente es muy conocida la artesanía peruana, cuya tradición proviene de la cultura incaica, entre ellas destacan las alfombras y mantas que se comercializa en ferias y en las calles de muchas ciudades en el mundo; sin embargo, la industria textil peruana no es muy conocida en el mundo a comparación de los textiles de otros países (PromPerú, 2014).

De acuerdo al último Boletín Textil emitido por el Comité Textil del Perú a fines del año 2014, este el ranking de empresas textiles exportadoras peruanas:

¹⁶⁶ PromPerú (2014). *Documento especial para Perú Moda 2014: Industria de la vestimenta y textiles en Perú*. Ministerio del Exterior y Turismo. Recuperado de: <http://www.siicex.gob.pe/siicex/resources/sectoresproductivos/BoletinPM-PGS2014.pdf>

Gráfico Nro. 31
Principales empresas textiles exportadoras en el Perú - 2014



Fuente: Elaboración propia con datos tomados de “Estadísticas de exportación Sector Textil – Confecciones, Enero- Diciembre 2014”¹⁶⁷

Conforme podemos apreciar del gráfico, y de la información proporcionada por el Comité Textil, las exportaciones de las empresas señaladas en el ranking equivalen al 33.3% del total de exportaciones durante el año 2014, siendo que el 66.7% esta representadas por empresas con porcentajes de exportación menores a los expuestos en el ranking.

4.6 Dificultades del Sector Textil Peruano

La Industria Textil peruana atraviesa una serie de dificultades para lograr ser competitiva internacionalmente, debido a una gran inestabilidad en las ventas hacia los diferentes mercados y a que las empresas que usualmente realizaban sus pedidos de diversas prendas en nuestro país, están materializando estos pedidos en otros países de Centro América. Sin embargo, gracias a que este sector se caracteriza por ser muy dinámico en cuanto a sus

¹⁶⁷ Comité Textil Peruano, (2014). *Estadísticas de exportación Sector Textil – Confecciones, Enero- Diciembre 2014*. Recuperado de: <http://www.comitetextilperu.com/Boletin%20Textil/expor.html>

inversiones, principalmente en cuanto a maquinaria y equipos de avanzada tecnología, se ha mantenido a la vanguardia mundial (SNI, 2012).¹⁶⁸

Es evidente que para hacer frente a la crisis económica, las empresas peruanas deben echar mano a otras técnicas como la gestión y el marketing. Felizmente existen casos exitosos en el desarrollo de nuevos productos y marcas, como el caso del segmento del “retail” o la venta minorista para satisfacer el mercado interno.

Lamentablemente este sector industrial tiene que hacer frente a otras problemáticas como son la competencia desleal de las importaciones asiáticas, las que ofertan sus productos por debajo del precio promedio, o mediante el dumping¹⁶⁹ en hilados, tejidos y confecciones lo que obliga a distraer tiempo y recursos en este tipo de asuntos. Es preciso señalar que “del total de confecciones que se venden en el país, el 70% de las prendas son importadas sobre todo de China; mientras que un 30% es nacional” (SNI, 2012, p.19).¹⁷⁰

Por otro lado, la mayoría de las empresas que elaboran prendas de algodón, trabajan bajo el sistema de “*Contract Manufacturing*”; es decir, se limitan a desarrollar los diseños que sus clientes envían, en el mejor de los casos pueden realizar sugerencias en cuanto a los colores y materiales. Por este motivo las empresas no presentan Colecciones Propias que representa el valor agregado de sus productos finales (Santos Gradim, Luisa, 2012).¹⁷¹

El concepto de Marca Propia se encuentra muy poco desarrollado en nuestro país, aunque las empresas que trabajan con fibras de camélidos nativos como la Alpaca y la Vicuña si manejan un Know How sobre la materia. Ello también se debe a que los Proveedores y la Competencia a nivel mundial, en este tipo de Prendas, es mucho menor.

¹⁶⁸ Sociedad Nacional de Industrias (2012). *Situación Actual del Sector Textil Peruano: Nuevas estrategias empresariales ante la crisis en los principales mercados de destino*. Revista Institucional de la Sociedad Nacional de Industrias, Setiembre del 2012. Lima, Perú.

¹⁶⁹ El Dumping es una práctica comercial discriminatoria consistente en vender un mismo producto a precios diferentes en distintos mercados. Incluso la venta de un mismo producto a un precio menor que en el mercado interior o por debajo de su coste de producción, genera una competencia desleal para otras empresas del sector, por lo que está expresamente prohibido en los tratados comerciales internacionales.

¹⁷⁰ Sociedad Nacional de Industrias (2012). *Oportunidades y Amenazas en el Mercado Interno*, en “*Situación Actual del Sector Textil Peruano*”. Revista Institucional de la Sociedad Nacional de Industrias, Setiembre del 2012. Lima, Perú.

¹⁷¹ Santos Gradim, Luisa (2012). *Estudios de mercado e identificación de oportunidades para prendas de vestir y accesorios de algodón, alpaca y mezclas en España, Reino Unido y Alemania*. Proyecto UE-PERU/PENX. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Recuperado de: <http://www.mincetur.gob.pe/Comercio/ueperu/licitacion/pdfs/Informes/115.pdf> (visitado el 17 de junio del 2014).

“Las empresas peruanas tienen que crear nuevos factores de competencia que fortalezcan la relación con sus Clientes. Los servicios que el Perú provee no se diferencia con los servicios de otros proveedores de en Asia (Vietnam, Camboya), en Europa (Bulgaria) o en el Norte de África (Túnez), que también tienen precios muy competitivos” (Santos Gradim, Luisa, 2012, p. 38).¹⁷²

Asimismo, existe una falta de promoción por parte del Estado, no siendo suficiente las iniciativas como Perú Moda y la realización de ferias internacionales, que si bien constituyen una aproximación a los mercados internacionales, hace falta otro tipo de medidas como establecer relaciones directas con los consumidores finales de fibra de alpaca.

A ello se suma los altos costos laborales que tienen que asumir las empresas producto de la rigidez de las normas socio laborales, siendo que el Perú tiene el costo de gestión de recursos humanos más altos que cualquier de los principales países exportadores de prendas de vestir a Estados Unidos.

4.7 Oportunidades del Sector Textil Peruano

Para que las empresas textiles peruanas tengan éxito en los mercados europeos y en otros mercados mundiales es necesario que estas cumplan con algunos requisitos; uno de ellos, es ingresar a la era de la responsabilidad social empresarial. El sector Textil y de Confección se maneja en un mundo en extremo competitivo, por lo que cada empresa debe potenciar las capacidades que le permitan marcar la diferencia con otras empresas.

El éxito de una estrategia que permita a las empresas textiles introducirse y permanecer en los mercados internacionales, supone el esfuerzo conjunto del sector privado y el gobierno. Por ello, las estrategias en que las empresas textiles deberían invertir giran en torno a los siguientes temas:

- Costos de Producción: no implica reducir los costos de todos los procesos de producción sin mayor análisis, sino que implica en primer lugar conocer bien la

¹⁷² Santos Gradim, Luisa (2012). *Estudios de mercado e identificación de oportunidades para prendas de vestir y accesorios de algodón, alpaca y mezclas en España, Reino Unido y Alemania*. Proyecto UE-PERU/PENX. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Recuperado de: <http://www.mincetur.gob.pe/Comercio/ueperu/licitacion/pdfs/Informes/115.pdf> (visitado el 17 de junio del 2014).

estructura de costos de la empresa y limitar aquellos que permitan seguir funcionando de manera eficiente.

- Producto y Servicio: se debe procurar contar con el producto que el mercado requiere y al nivel y precio adecuados.
- Mercado: se debe conocer el mercado en el cual se desarrolla el core del negocio, en la industria textil, producir para almacenar no es una opción.
- Recursos financieros y humanos: la disponibilidad y calidad de los Recursos determinan el éxito de una estrategia empresarial de crecimiento. Los Recursos pueden determinar el fracaso de una buena estrategia (Santos Gradim, Luisa, 2012, p.48).¹⁷³

En la práctica, “ninguna estrategia de crecimiento y desarrollo empresarial puede hacer sin personas competentes y motivadas. Es necesario tener profesionales con competencias multidisciplinarias y asegurar su formación y adaptación a las particularidades del sector textil y confección” (Santos Gradim, Luisa, 2012, p.50).

También resulta necesario crear un clima laboral idóneo, que facilite el día a día de los trabajadores, quienes motivados puedan sentirse realizados a nivel profesional y personal. Como señalamos anteriormente, ello permitirá obtener una mayor productividad y mejores posibilidades para el éxito de la empresa y el cumplimiento de sus metas.

5. LA INDUSTRIA TEXTIL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social Empresarial de la Industria Textil se central en la gestión responsable y sostenible de la producción, la venta y el consumo de ropa en general. Las principales manifestaciones de la RSE laboral la encontramos en los Códigos de Conducta¹⁷⁴ que las empresas dedicadas a la importación y exportación de productos tienen para con sus proveedores, a manera de una exigencia social por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores que finalmente se encargan del proceso productivo.

¹⁷³ Santos Gradim, Luisa (2012). *Estudios de mercado e identificación de oportunidades para prendas de vestir y accesorios de algodón, alpaca y mezclas en España, Reino Unido y Alemania*. Proyecto UE-PERU/PENX. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Recuperado de: <http://www.mincetur.gob.pe/Comercio/ueperu/licitacion/pdfs/Informes/115.pdf> (visitado el 17 de junio del 2014).

¹⁷⁴ Un Código de Conducta es un documento que describe los derechos básicos y los estándares mínimos que una empresa se compromete a respetar de forma voluntaria en la relación a sus trabajadores, comunidades y el medio ambiente. Surgieron en respuesta a las serias acusaciones sobre abusos de explotación y trabajo infantil cometidos por las empresas proveedoras ubicadas en países distintos a los países de origen de las grandes multinacionales. Este documento también representa el compromiso frente a los trabajadores de las empresas proveedoras.

Sin embargo, los pasos para llegar a estas prácticas no han sido sencillos y tampoco existen formas de controlar su cumplimiento efectivo, siendo que en la realidad las condiciones de trabajo en las que los trabajadores de la industria textil prestan sus servicios no son dignas. Esta situación se presenta a lo largo y ancho del mundo, principalmente en los países subdesarrollados, como señalaremos a continuación.

5.1 La globalización y la Industria Textil

A inicios de los años 90', la globalización de la economía no solo trajo consigo el surgimiento de nuevas formas de hacer negocios; sino que además significó un nuevo modo de vinculación a nivel de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Esta situación, junto con las políticas de libre mercado y de la promoción de las inversiones adoptadas por diversos países en vías de desarrollo, dio lugar a procesos de relocalización territorial de los procesos de la producción industrial en función a la obtención de menores costos de producción¹⁷⁵; también conocidos como la “externalización de procesos”.

De esta forma, las empresas crearon una estrategia para minimizar los riesgos de la inversión en otros países, subcontratando a otras empresas ubicadas en diversas partes de mundo, a quienes se les encargaría los procesos productivos y en consecuencia la contratación de trabajadores para llevar a cabo esta labor. Las grandes empresas, reducían sus operaciones, concentrando sus esfuerzos en las fases del proceso productivo con mayor poder y valor agregado, como son el diseño de productos y marcas, el dominio de las tecnologías y “know how”, la logística, el marketing, el crédito y el manejo financiero.

Pronto la industria textil, adoptó esta forma de producción por resultar la mejor manera de reducir sus costos, ya que al externalizar los procesos de producción de textiles hasta obtener las prendas acabadas, evitaban la contratación de personal y el pago de mano de obra más cara que en otros países del tercer mundo, en donde la regulación laboral no era tan estricta como en sus países de origen.

La explotación textil como forma de producción del mundo globalizado contemporáneo comenzó en el Sudeste Asiático, se extendió por África, continuó en México y Centro América, hasta llegar a Latinoamérica, favorecida por los tratados de Libre Comercio y las

¹⁷⁵ García, A., Gadea, M. y Pedreño, A. (2010). *Tránsitos Migratorios: contextos transnacionales y proyectos familiares en las migraciones actuales*. Argentina: Ediciones de la Universidad de Murcia.

políticas estatales de protección de inversiones, desregulación laboral, débil sistema de inspección, altos niveles de corrupción, etc.¹⁷⁶

El capital y las inversiones trasnacionales buscaron condiciones ideales para el “surgimiento de la industria”; entre ellas resaltaron la existencia de menores costos laborales debido a una legislación laboral débil y un inexistente o frágil sistema de inspección, menores controles y restricciones ambientales, mayor tasa de explotación de los seres humanos y la naturaleza, sin sanciones efectivas.

Esta práctica se convirtió en una tendencia global en el sector textil, dando paso a la reorganización de la producción a través de diversas formas de subcontratación, cada vez más flexibles y descentralizadas. Las grandes empresas, empezaron a contratar a proveedores, quienes a su vez distribuyeron el trabajo a subcontratistas, muchos de los cuales operaban y operan en la economía informal.¹⁷⁷

A su vez, la fuerte competencia del sector a causa de la existencia de una gran cantidad de proveedores y empresas subcontratistas, forzó un modelo de negocio más barato, más rápido —en donde los tiempos de producción se redujeron hasta el 30%— y más flexible debido a la existencia de pedidos urgentes y cambios a último minuto. Al externalizar sus procesos productivos, las grandes empresas no encontraban dificultad para cambiar de proveedores y de países en donde invertir, según sus necesidades y la velocidad y calidad en la atención de sus demandas.

Como es fácil suponer, este modelo trajo consigo serias consecuencias para los trabajadores textiles, que se manifestaron en:

- Largas jornadas de trabajo, superiores a las 8 horas diarias.
- Abuso de las horas extras sin previo aviso o no remuneradas, condicionantes de puesto de trabajo.
- Remuneración por debajo del mínimo legal.
- No reconocimiento de beneficios sociales.
- Ausencia de cobertura social.
- Falta de estabilidad Laboral, subcontrataciones incontroladas, trabajo eventual o sin contrato.

¹⁷⁶ Bergel, P., Canteros, C., Cánaves, L. Guido M. y Jiménez C. (2014). *Tecnología y servidumbre detrás de las marcas*. Instituto Nacional de Investigación Industrial. Argentina. Recuperado de: <http://www.inti.gob.ar/sabercomo/sc40/inti2.php>

¹⁷⁷ García, A., Gadea, M. y Pedreño, A. (2010). *Tránsitos Migratorios: contextos trasnacionales y proyectos familiares en las migraciones actuales*. Argentina: Ediciones de la Universidad de Murcia.

- Garantías de seguridad y salud mínimas o inexistentes.
- Enfermedades profesionales.
- Fatiga y estrés en los trabajadores derivadas de las pésimas condiciones de trabajo.

5.2 Problemas de la Industria Textil a nivel Internacional

Desde la época de la Revolución Industrial, los obreros de la industria textil han luchado contra la explotación, exigiendo condiciones de trabajo dignas. Esta lucha continúa hasta nuestros días, ya que los trabajadores de esta industria siguen realizando su labor en condiciones de trabajo intolerables.¹⁷⁸

Desde fines del siglo XIX, los trabajadores de la industria textil de Estados Unidos y Europa, vienen reclamando una jornada de trabajo de 8 horas, permisos de maternidad y lactancia, prohibición del trabajo infantil, formación profesional y el derecho a formar sindicatos. Si bien después de la segunda guerra mundial, estas condiciones de trabajo mejoraron, a partir de los años 80' se produjo la relocalización o externalización de los procesos de producción, por lo que las empresas optaron por contratar mano de obra más barata en países en vías de desarrollo.

Dos hechos facilitaron este proceso: el primero, la maquinaria necesaria para el proceso de corte y confección no requiere grandes inversiones, el segundo, el proceso de formación de trabajadores es más corto y sencillo que otros procesos industriales.

En un primer momento, durante los años 70' las relocalizaciones tuvieron como países destino a Corea del Sur, Taiwan, Singapur, Hong Kong y Túnez; sin embargo, debido a la firma del Acuerdo Multifibras de 1974, que establecía un sistema de cuotas que limitaba el volumen de ropa asiática que podía ingresar a los Estados Unidos y Europa para proteger las industrias textiles occidentales, se buscó otros países para invertir.

En ese segundo momento, durante los años 80' se busca otros países asiáticos como Sri Lanka, Filipinas, Bangladesh, Tailandia e Indonesia, mientras que a la par se abren otros mercados como América del Centro y México. Ya a finales de la década de los 90' surgen otros mercados, principalmente en Latinoamérica, como Argentina, Colombia, Perú entre otros.

¹⁷⁸ Sales Albert (2011). *Moda: Industria y derechos laborales - Guía para un consumo crítico de ropa*. SETEM, España.

Si bien es cierto que con la llegada de fábricas y talleres de confección y la apertura de los mercados gracias a los Tratados de Libre Comercio se han generado nuevos puestos de trabajo; también es cierto que la calidad, estabilidad y sostenibilidad de estos son extremadamente dudosas, así como las condiciones de trabajo en la que se realizan estas actividades. La realidad de los países más empobrecidos en donde se realizan los procesos productivos no tiene nada que ver con la realidad de los países en donde las grandes empresas pertenecen.¹⁷⁹

A continuación, citaremos algunos de los casos más emblemáticos que ponen de manifiesto el agudo problema que atraviesa el sector en relación con el respeto de los derechos laborales:

- **Los abusos de la empresa Nike**

A inicios de 1990 se hizo pública la forma de producción de la empresa Nike, desatando una gran polémica debido a los abusos cometidos en contra de los trabajadores y la contratación de menores en las fábricas de sus proveedores.

Diversas organizaciones, la prensa y el público empezaron a cuestionar la forma en que se producían las prendas de esta empresa multinacional, dándose a conocer que estas no eran directamente elaboradas, sino que se subcontractaba a otras empresas ubicadas en países en vías de desarrollo, en donde se contaba con mano de obra mucho más económica y en donde no solo se vulneraban los derechos laborales mínimos, sino que además se cometían una serie de abusos.

Este caso hizo que las grandes empresas textiles —que contaban con el mismo sistema de producción que Nike— estuvieran en la mira de la opinión pública y que surgiera una gran inquietud: ¿en qué condiciones laborales se producen las prendas que las empresas textiles comercializan?

Inicialmente, las empresas opusieron su rechazo a cambiar sus sistemas productivos, lo que significaba una inversión económica y en consecuencia un alza en el precio final de sus prendas; sin embargo, con el paso de los años, muchas de estas empresas han tomado conciencia de la importancia del respeto de la dignidad de las personas y han mejorado las condiciones de trabajo de su personal y el de las empresas subcontratistas. Incluso, muchas de estas empresas cuentan con sus propios Códigos de Conducta de

¹⁷⁹ Sales Albert (2011). *Moda: Industria y derechos laborales - Guía para un consumo crítico de ropa*. SETEM, España.

Proveedores y siguen procedimientos para garantizar las condiciones laborales de las fábricas tales como visitas de control.

- **Las Fábricas Textiles de Tanger - Marruecos**

Tanger es una ciudad de Marruecos que más desarrollo ha tenido en la industria textil debido a su ubicación geográfica; desde finales de los 80' se ha convertido en uno de los principales talleres de costura y confecciones de España y gran parte de Europa.

Si bien esta situación generó miles de puestos de trabajo, se ha evidenciado la violación a los derechos laborales fundamentales de los trabajadores aunado a condiciones de trabajo especialmente duras como largas jornadas de trabajo, remuneraciones por debajo del mínimo legal y del mínimo de supervivencia, condiciones de trabajo insalubres, entre otras.

Ante esta situación las grandes firmas de la moda que se proveían de estas empresas, han adoptado medidas de RSE con la intención de reparar el daño causado a su imagen; sin embargo, no ha sido posible controlar las condiciones de trabajo que las empresas proveedoras imponen a sus trabajadores en los países en donde se realiza la confección y producción de las prendas debido entre otras cosas a la falta de acción de los Estados involucrados.

- **Bangladesh: los costos laborales más bajos del planeta**

Bangladesh es un país asiático en donde la industria de la confección ha trasladado muchos de sus talleres, debido a que presenta el costo laboral más bajo en todo el mundo aunado a precarias condiciones de seguridad y salud exigida por las autoridades.

En el 2006, después de manifestaciones multitudinarias y fuertes enfrentamientos entre obreros y el gobierno, se dispuso el aumento de la remuneración mínima al equivalente de 20 euros mensuales; este aumento fue considerado insuficiente por los obreros y muchos líderes de las organizaciones textiles fueron encarcelados por sus protestas.

La historia de accidentes laborales en este país es interminable. Han ocurrido innumerables incendios en fábricas, derrumbes de instalaciones y fuga de gases con consecuencias de muerte y graves lesiones a los trabajadores. Si bien las organizaciones de trabajadores y ONG han logrado que algunas de las grandes empresas que contrataban con estos talleres constituyan un fondo de compensación

para los trabajadores afectados y sus familias, otras tantas empresas europeas han eludido su responsabilidad o han aportado sumas no significativas.

- **China y los trabajadores rurales**

El país conocido como el gigante asiático, atrajo la inversión de la industria textil en el año 1979 cuando la política de puertas abiertas acabó con el aislamiento de China. Las zonas de industrialización se establecieron en las ciudades rurales, en donde se implementaron exenciones fiscales, concesiones gratuitas para el uso de suelo industrial y desregulación casi total del mercado laboral.

El sector creció rápidamente gracias a inversiones Taiwanesas, Coreanas y de Hong Kong; diversas empresas provenientes de países vecinos que vieron una oportunidad de oro al ejercer de intermediarios mediante entre las grandes empresas y el mercado laboral chino.

Las condiciones de trabajo en la que los obreros prestan sus servicios son realmente penosas, por ejemplo en cuanto a la Remuneración Mínima, que es establecida por las autoridades locales y regionales, mientras en las áreas urbanas más ricas equivale a unos 170 euros mensuales, los obreros textiles perciben unos 60 euros mensuales.

Actualmente existen importantes esfuerzos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de la industria textil y lograr el respeto de los derechos laborales mínimos, estas iniciativas privadas y de diversas ONG, han desarrollado importantes investigaciones poniendo de manifiesto la aguda situación ya señalada.

5.3 La experiencia Latinoamericana

En Latinoamérica, la experiencia no es muy distinta. Debido al fenómeno de reubicación de los procesos productivos de la industria textil, muchos de los países latinoamericanos se han constituido en centros de inversión importantes para las grandes empresas debido a los Tratados de Libre Comercio y los bajos costos.

Lamentablemente, las condiciones de trabajo son duras debido a la gran oferta de mano de obra proveniente de diversos mercados, siendo que las empresas cambian de proveedores de acuerdo a sus intereses; ello a su vez implica que para mantenerse vigentes, las empresas o proveedores latinoamericanos hacen que sus trabajadores cumplan extenuantes jornadas

de trabajo, no tengan estabilidad ni beneficios sociales y realicen sus labores en pésimas condiciones de seguridad y salud.

En los países de esta región resaltan dos formas de trabajo: el primero, el trabajo en maquila que se desarrolla principalmente en México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Haití, Nicaragua, Panamá y Costa Rica, sistema bajo el cual se permite la importación temporal de productos de materias primas, insumos y maquinarias necesarios para la fabricación de productos de exportación, con la suspensión de impuestos arancelarios y ciertas concesiones como la autorización del uso de la marca hasta terminar la línea de productos a exportar.

El sistema de producción de la maquila textil responde a la regla “*cero defectos y entrega justo a tiempo* que exigen las empresas transnacionales que contratan la manufactura de los bienes, pero controlan y retienen los insumos necesarios, la tecnología y el acceso a los mercados. Se trata además de una industria de centavos, ya que se requieren grandes pedidos para obtener una tasa de ganancia atractiva para el empresario que asume la responsabilidad de maquilar esos insumos hasta convertirlos en las prendas finales” (Fernández, Jeanina, 2010, p. 65).¹⁸⁰

En estos países se contrata principalmente mujeres y niños, bajo pésimas condiciones de trabajo y en donde no se respeta los derechos laborales mínimos; sin embargo, la precaria situación económica de estos países obliga a las personas a someterse a este tipo de situaciones para obtener algún ingreso económico que les permita subsistir. Los Estados tienen una gran dificultad para controlar esta situación y por otro lado se benefician de los ingresos que suponen la industria textil y las inversiones de las grandes empresas. Las empresas ejercen el control bajo la amenaza de despidos masivos, cierre de sus instalaciones y/o el cambio de lugar de operaciones.¹⁸¹

En el segundo sistema se encuentran países como Perú, Argentina y Bolivia; si bien no hay trabajo en maquilas, sí existen talleres informales e ilegales, y muchos trabajadores a domicilio de los que no se tiene un registro. El trabajo informal, la flexibilización laboral, la falta de libertad de asociación, la ausencia de un salario decente y la movilidad de las fábricas que no cumplen con las leyes y buscan evadir impuestos es la característica común de ambos sistemas de trabajo textil.

¹⁸⁰ Fernández Pacheco, Jeanina (2010). *Un nicho para el empleo de las mujeres pobres en Centroamérica y República Dominicana: la maquila de vestuario*. Organización Internacional del Trabajo.

¹⁸¹ Federación Internacional de Derechos Humanos (2005). *Situación de los derechos laborales en las maquilas de América Central*. Recuperado de: <https://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf>

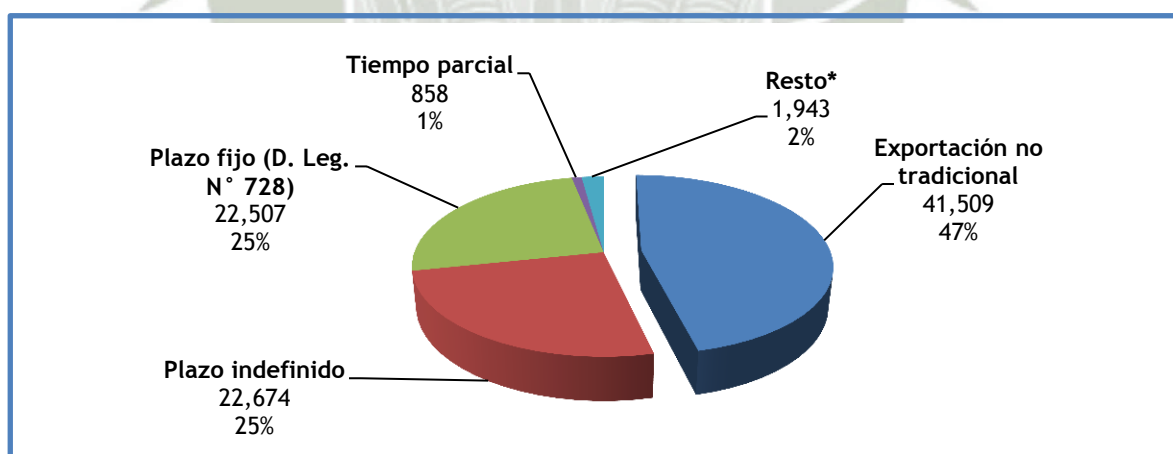
Por otro lado, el gran problema de la informalidad son las graves consecuencias que genera en la sociedad; las remuneraciones mínimas establecidas por ley y sus aumentos no alcanzan a este sector de la población, la falta de estabilidad en el trabajo, la imposibilidad de solicitar créditos financieros, el no contar con un sistema de atención de salud que los cubra ante enfermedades y accidentes, y a la larga muchos trabajadores que no podrán jubilarse ya que no aportan a un sistema pensionario. Además esta señalar que las personas que trabajan en la informalidad no pueden planificar su vida a largo plazo ya que viven en una constante incertidumbre.

5.4 Condiciones de Trabajo en la Industria Textil Peruana

Como ya mencionamos anteriormente, un alto porcentaje de la PEA (población económicamente activa) trabaja en el sector informal, entre ellos se encuentran los trabajadores que pertenecen a la industria textil. Sobra decir que en este sector de la informalidad no se respeta los derechos laborales mínimos, y se establecen las reglas de juego de acuerdo a las necesidades de los empleadores.

En cuanto al sector formal —en el que nos enfocamos en la presente investigación—, existen diversas formas de contratación, las cuales podemos apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico Nro. 32
Composición del empleo formal textil según tipo de contrato – Año 2012



Fuente: Informe sobre la situación económica del sector textil – confecciones (2005-2012)¹⁸²

¹⁸² Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (2013). *Informe sobre la situación económica del sector textil – confecciones (2005-2012)*. Boletín de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú.

Como se puede observar, la mayor cantidad de trabajadores en planilla aparece registrado bajo la modalidad de Exportación no tradicional con un 47%, seguido de los contratados a plazo fijo (25%), los contratados a plazo indefinido (25%), lo de tiempo parcial (1%) y los contratados bajo otros tipos (2%).

En nuestro país, la industria textil cuenta con régimen laboral especial denominado “*Contrato de Exportación No tradicional*” regulado por el Decreto Ley Nro. 22342. Se trata de un régimen laboral que permite la contratación de trabajadores por un determinado periodo que permita cubrir la demanda externa proveniente de un contrato de exportación.

Conforme a la ley, se encuentra sujeto a requisitos entre los cuales destaca el objeto o causa específica de contratación que es el contrato de exportación, y que las empresas contratantes realicen esta actividad directamente o por intermedio de terceros en un volumen equivalente al 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

Si bien conforme al texto de la ley, los trabajadores contratados bajo el régimen de exportación no tradicional tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores contratados a plazo indefinido o temporal bajo el régimen laboral de la actividad privada en el mismo centro de trabajo; en la práctica estos contratos muchas veces son utilizados para contratar personal durante muchos años sin reconocerles beneficios laborales, ni mucho menos estabilidad laboral.

En muchos de los casos no se pagan las horas extras trabajadas y tampoco se hacen efectivos los descansos vacacionales, se dan horarios de trabajo de hasta dos días seguidos con 36 horas de trabajo efectivos, y no se les permite ejercer los derechos de sindicalización y huelga, ya que viven bajo la constante amenaza que sus contratos no sean renovados. Esta es una situación de la que los empleadores hacen uso y abuso, ya que la ley les permite contratar a los trabajadores de acuerdo a los requerimientos de sus pedidos y esta es precisamente la justificación que encuentran para dejar de lado a los trabajadores que no se alienen a sus requerimientos.

Aunque formalmente no se trata de un despido sino de un cese por vencimiento de contrato, la realidad es muy distintita ya que ello encubre un abuso por parte de los empleadores que lamentablemente se justifica en el texto de la ley.

5.5 La Industrial Textil Peruana y la Responsabilidad Social

Como se ha señalado anteriormente, la industria textil peruana tiene muchas oportunidades para poder desarrollarse y crecer mediante la exportación de materias primas o productos terminados a distintos países; sin embargo es evidente que para poder aprovechar esta oportunidad las empresas deben adoptar políticas organizacionales que les permita ser altamente competitivas.

Muchas empresas provenientes de distintos países, compiten por ingresar y mantenerse vigente en los mercados internacionales, ello no es sencillo si se tiene en cuenta las diversas realidades de los países de origen de estas empresas y que hacen que los costos de producción sean mayores o menores. Además debe tenerse en cuenta que las empresas peruanas compiten con empresas transnacionales ya posicionadas y cuyos productos serán difícilmente reemplazados.

Sostenemos que la incorporación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial Laboral, será una herramienta indispensable para que las empresas textiles peruanas logren posicionarse en el mercado internacional, debido a las consecuencias positivas que estas generan para el clima laboral, los índices de satisfacción de los trabajadores y que por ende generan el aumento de la productividad de la empresa. Asimismo, las prácticas socialmente responsables mejoran la reputación de la empresa y permiten la generación de un lugar en el mercado, lo que solo es posible mediante la confianza y solidez que una empresa pueda transmitir a sus clientes, proveedores y la sociedad en general.

Si las empresas textiles, brindaran mejores condiciones y un ambiente de trabajo idóneo para sus trabajadores, podrían lograr un activo de gran valor como es la identificación de estos con los objetivos de la empresa que se materializaría en una mayor productividad. Asimismo, los trabajadores motivados y adheridos al proyecto empresarial, evitarían la pérdida de clientes por el retraso en la entrega de pedidos o suspensión de labores por paralizaciones en el marco de una negociación colectiva que termine en huelga.

Como hemos señalado en los capítulos anteriores, la RSE genera grandes beneficios tanto a los trabajadores como a la empresa; siendo que en la industria textil en particular, es de mucha importancia poder cumplir con estándares internacionales que hoy por hoy exigen no solo la calidad de los productos sino también se preocupan por las condiciones en las que dichos productos son elaborados.

Las prácticas de RSE en la industria textil se manifiestan a través de una cadena de exigencias provenientes desde los países importadores como son las grandes marcas

americanas y europeas, lo que se manifiesta mediante sus Códigos de Conducta. Si bien estos documentos son compromisos voluntarios a través de los cuales las empresas se interesan por la contratación de proveedores que respeten los derechos laborales de sus trabajadores, se trata también de políticas organizacionales adheridas a las empresas que cada día cobran más importancia.

En nuestro país pareciera que se encuentra muy arraigada la idea de que para ser exitoso en los negocios hay que aprovechar al máximo todos los recursos que la empresa posee, dentro de los cuales se encuentran los trabajadores; por ello, mientras la empresa pueda obtener más de los trabajadores a cambio de lo menos que puedan dar, mejor.

Sin embargo, la experiencia internacional ha demostrado que este esquema no es necesariamente cierto ya que existen muchos factores que las empresas no toman en cuenta al momento de considerar dicho análisis. Hoy en día las empresas necesitan mucho más que la mera presencia del trabajador en el centro de trabajo para ser exitosas, necesitan su fuerza de trabajo, su motivación, su adhesión al proyecto empresarial, sus ideas, su inventiva, su compromiso, y su crecimiento y desarrollo profesional.

Conocer a los trabajadores y entender que necesita dar la empresa para que estos puedan producir no solo más, sino mejor, es la clave del éxito en la Industria Textil y nos atrevemos a afirmar que en cualquier otro sector. Con este cambio de paradigma será posible que las empresas capten al mejor personal y puedan retenerlo a largo plazo, lo que a su vez permitirá aprovechar sus capacidades en mejora del proceso productivo.

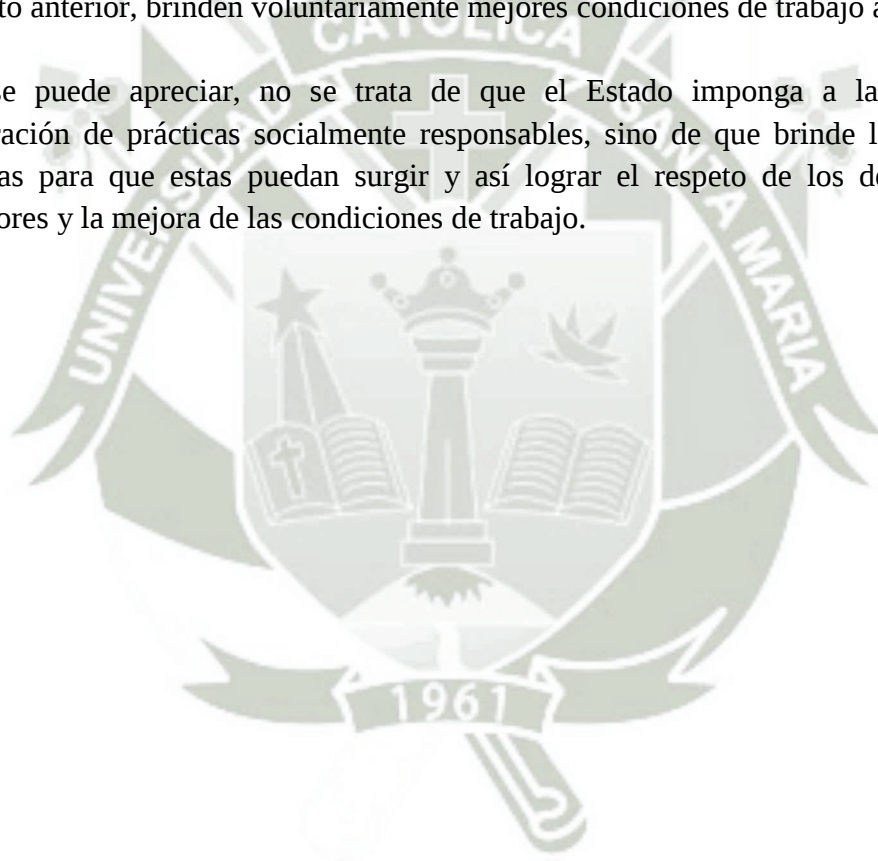
Asimismo, sostenemos que el Estado debería involucrarse incentivando a las empresas a ser Socialmente Responsables para con sus trabajadores, ya que el rol del sector privado no necesariamente tiene que limitarse a ser un mero espectador en cuanto a la regulación de las relaciones laborales de la cual es un actor principal.

Es innegable que los beneficios que la RSE reporta a las empresas y que hemos desarrollado a lo largo de la presente investigación son intangibles, en cuanto no se trata de aspectos medibles y claramente apreciables de la noche a la mañana, por ello resulta especialmente complicado despertar el interés de las empresas en la materia. En general las empresas apuestan por aquellas prácticas que les generan ganancias o mejoras plausibles.

Por ello, el rol del Estado es sumamente importante, ya que resulta necesario que a través de sus diferentes manifestaciones pueda despertar este interés para finalmente lograr que las empresas den el paso hacia una gestión socialmente responsable. Dentro de estas manifestaciones destacamos:

- Las acciones de difusión de la RSE desde las escuelas secundarias hasta universitarias, ya que es importante que la población en general conozca su significado y aportes al derecho de trabajo.
- Las acciones de capacitación y sensibilización a empresarios y trabajadores, para que puedan conocer sus beneficios y como incorporar estas prácticas a su propia realidad.
- Las acciones de reconocimiento, mediante las cuales el Estado pueda reconocer a los buenos empleadores que cumplen con la normativa laboral vigente y no tengan sanciones, ni procesos administrativos o judiciales con sus trabajadores.
- Las acciones de promoción a empresas, mediante las cuales el Estado pueda reconocer beneficios y otorgar incentivos a las empresas que se certifiquen como Socialmente Responsables con sus trabajadores, en las que además de cumplir con lo señalado en el punto anterior, brinden voluntariamente mejores condiciones de trabajo a su personal.

Como se puede apreciar, no se trata de que el Estado imponga a las empresas la incorporación de prácticas socialmente responsables, sino de que brinde las condiciones adecuadas para que estas puedan surgir y así lograr el respeto de los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo.



CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE CAMPO

I. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS TEXTILES AREQUIPEÑAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Conforme a la Cédula de Preguntas que forma parte del Proyecto de Investigación (Anexo Nro. 3) se realizaron cuatro interrogantes dirigidas a los trabajadores de las empresas seleccionadas en la muestra¹⁸³, obteniendo los siguientes resultados:

1.1 Primera Pregunta: ¿Conoce Ud. Cuáles son sus derechos laborales?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 10
Conocimiento de Derechos Laborales

Encuesta Dirigida a:	Conocimiento de Derechos Laborales							
	Si		No		No opina		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	176	88 %	19	9.5 %	5	2.5%	200	100%

Fuente: *Elaboración propia*

Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 88% de trabajadores del sector textil respondió afirmativamente a la pregunta formulada, lo que demuestra que existe

¹⁸³ Toda vez que la empresa Chachani Textiles Industriales –empresa seleccionada en la muestra–, se encuentra con baja de oficio ante la SUNAT desde el 31 de mayo del 2014, hemos acudido a otra empresa del rubro textil para realizar las encuestas a los 50 trabajadores que correspondían a la empresa señalada.

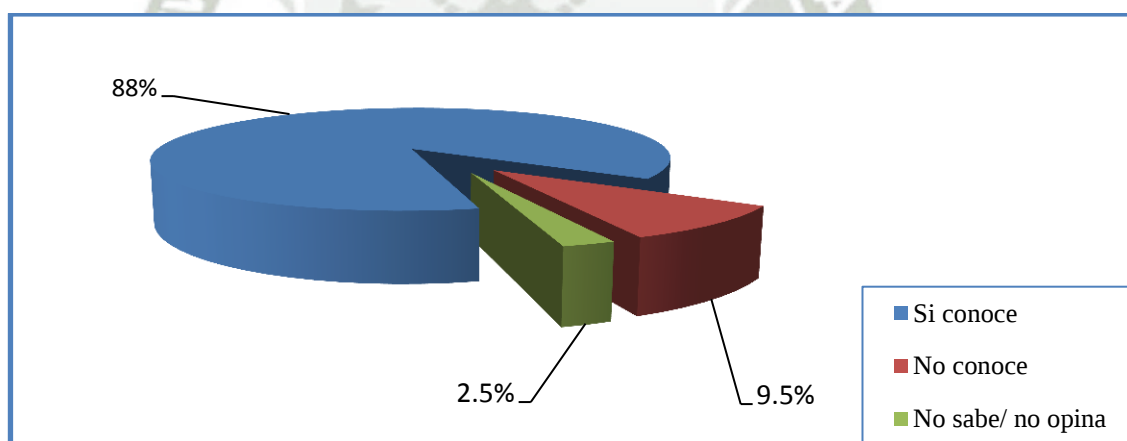
un conocimiento por parte de la mayoría de trabajadores en cuanto a los derechos laborales que corresponden a cualquier trabajador y que deben respetarse en todo centro de trabajo.

No resulta indiferente el número de trabajadores que respondió de forma negativa a la pregunta formulada que representa el 9.5%, lo que significa que aún resulta necesario difundir esta información a efecto de que la totalidad de trabajadores conozcan sus derechos y en consecuencia puedan exigir su respeto.

Finalmente, el 2.5% de trabajadores encuestados no respondió a la pregunta formulada sin expresar causa alguna.

En el siguiente gráfico podemos resumir los resultados porcentuales obtenidos en la primera pregunta formulada a los trabajadores de la industria textil.

Gráfico Nro. 33
Resultados sobre el Conocimiento de Derechos Laborales por parte de los Trabajadores de la Industria Textil



Fuente: *Elaboración propia*

1.2 Segunda Pregunta: ¿Cuáles de los siguientes derechos laborales se respetan en su centro de trabajo?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 11
Respeto de los Derechos Laborales

Encuesta Dirigida a: Trabajadores	Respeto de los Derechos Laborales							
	Si		No		No sabe		Total	
Condiciones de Trabajo propuestas	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Jornada Laboral de 8 horas diarias	6	3%	190	95%	4	2%	200	100%
Pago de Horas Extras	34	17%	162	81%	4	2%	200	100%
Estabilidad Laboral	2	1%	194	97%	4	2%	200	100%
Reconocimiento de Derechos Sindicales	40	20%	146	73%	34	17%	200	100%
Pago de Beneficios Laborales	76	38%	122	61%	2	1%	200	100%
Seguridad Ocupacional	86	43%	70	35%	44	22%	200	100%
Salud en el Trabajo	50	25%	120	60%	30	15%	200	100%
Remuneración adecuada al trabajo realizado	6	3%	192	96%	2	1%	200	100%

Fuente: *Elaboración propia*

Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, la pregunta formulada contenía un listado de ocho condiciones de trabajo a efecto de que los trabajadores puedan responder respecto del respeto de cada una de estas condiciones en su centro de trabajo.

Respecto de la Jornada Laboral de ocho horas diarias, el 95% de trabajadores textiles respondió que no se cumple en su centro de trabajo, siendo que solo el 3% respondió de manera afirmativa, mientras que el 2% se negó a responder la pregunta planteada. Estas cifras demuestran que casi la totalidad de trabajadores de la industria textil laboran en periodos superiores a la jornada máxima establecida por ley, característica de este sector industrial debido a la urgencia en la entrega de los pedidos y la necesidad de cumplir con los contratos a tiempo.

Sobre el Pago de Horas Extras laboradas, el 81% de trabajadores textiles respondió que no se cumple en su centro de trabajo, contra el 17% de trabajadores quienes señalaron que si se cumple con esta condición de trabajo; por su parte, el 2% se negó a responder la pregunta planteada. En atención a lo señalado en el párrafo precedente, las

respuestas brindadas por los trabajadores reflejan que en este sector industrial existe un abuso de la mano de obra en la que los trabajadores deben laborar en largas jornadas sin el pago y/o reconocimiento de las horas extras conforme las sobretasas establecidas en la legislación nacional. No obstante, es alentador señalar que el 17% de trabajadores si viene recibiendo el pago por las horas extras laboradas, lo que finalmente no debe ser la regla sino la excepción y bajo consentimiento del trabajador.

Acerca de la Estabilidad Laboral, el 97% de trabajadores textiles señaló que no se cumple en su centro de trabajo, siendo que solo el 1% respondió de manera afirmativa; por su parte, el 2% se negó a responder la pregunta planteada. Estas cifras reflejan la problemática del sector de la industria textil ya señalado en el tercer capítulo de nuestra tesis, toda vez que existe un uso y abuso de los contratos temporales, específicamente los contratos de exportación no tradicional mediante los cuales se vulnera el derecho a la estabilidad laboral al amparo de la ley.

En materia del Reconocimiento de los Derechos Sindicales, el 73% de trabajadores textiles señaló que no se cumple en su centro de trabajo, contra el 20% de trabajadores quienes respondieron de manera afirmativa; por su parte, el 17% se negó a responder la pregunta planteada. Las respuestas brindadas por los trabajadores reflejan que en la mayoría de casos no se respetan los derechos sindicales, siendo que si bien el 20% respondió de forma positiva, también es que el 17% de trabajadores se negó a responder la pregunta; ello nos lleva a la reflexión respecto de una mala práctica constantemente denunciada por los trabajadores y es que al no existir estabilidad laboral, aquellos trabajadores que se afilian al sindicato o reclaman en respeto de sus derechos, simplemente no son renovados en el siguiente contrato de exportación, por lo que técnicamente no se habría producido un despido arbitrario.

Respecto del Pago de Beneficios Sociales, el 61% de trabajadores textiles respondió que no se cumple en su centro de trabajo, contra el 38% de trabajadores quienes respondieron que esta condición de trabajo si se cumple en sus centros de trabajo, mientras que el 1% se negó a responder la pregunta planteada. Estas cifras nos señalan que en la mayoría de casos no se cumple con el pago de los beneficios sociales; y es que bajo el contrato de exportación no tradicional muchos de los derechos laborales que goza cualquier trabajador se ven recortados considerablemente.

Sobre la Seguridad Ocupacional, el 35% de trabajadores textiles señaló que no se cumple en su centro de trabajo, contra el 43 % de trabajadores quienes respondieron de manera afirmativa; por su parte, el 22% se negó a responder la pregunta planteada. Las respuestas obtenidas señalan que de forma mayoritaria si se cumplen las normas sobre

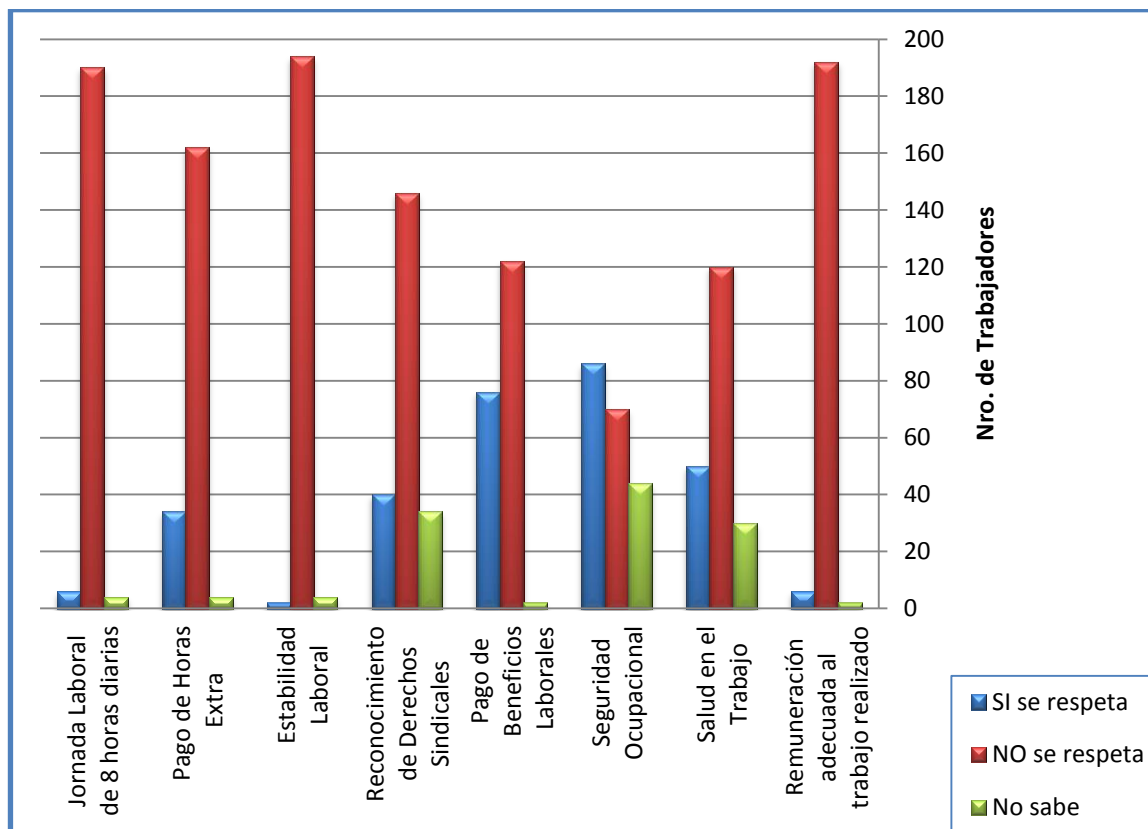
seguridad ocupacional, no obstante el 35% de trabajadores que respondió de forma negativa junto con el 22% de trabajadores que se negó a responder reflejan que esta mayoría no necesariamente representa la realidad de la industria que en muchos casos si cuenta con los implementos de seguridad pero no capacita a su personal en el uso de ellos.

Acerca de Salud en el Trabajo, el 60% de trabajadores textiles señaló que no se cumple en su centro de trabajo, siendo que solo el 25% respondió de manera afirmativa; por su parte, el 15% se negó a responder la pregunta planteada. Las respuestas obtenidas reflejan que en la mayoría de casos no existen buenas condiciones en materia de salud en el trabajo, situación que resulta preocupante debido a las enfermedades que podrían presentarse en los trabajadores propias de este sector además de las comunes a todos los trabajadores.

Finalmente, sobre el Pago de la Remuneración adecuada al Trabajo realizado, el 96% de trabajadores textiles señaló que no se cumple en su centro de trabajo, siendo que solo el 3% respondió de manera afirmativa; por su parte, el 1% se negó a responder la pregunta planteada. Las cifras obtenidas en esta última condición reflejan casi uniformemente el descontento por parte de los trabajadores en relación con la remuneración recibida de cara a las labores realizadas para sus empleadores, las cuales en su mayoría no superan el mínimo vital.

En el siguiente gráfico podemos resumir los resultados porcentuales obtenidos en esta pregunta, los que de forma mayoritaria revelan el descontento por parte de los trabajadores de la industria textil en relación a las condiciones en las se desarrolla la relación laboral.

Gráfico Nro. 34
Resultados Obtenidos Respecto del Respeto De Los Derechos Laborales



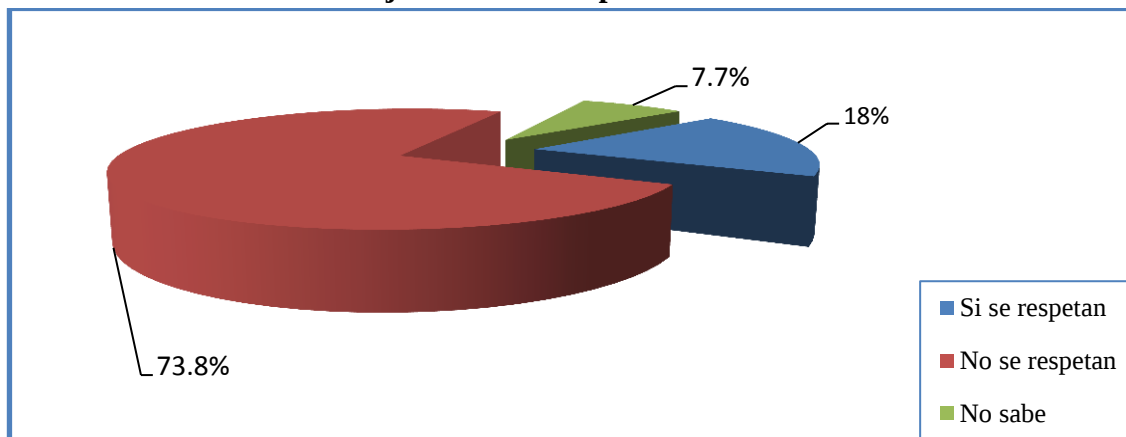
Fuente: *Elaboración propia*

A manera de resumen, podemos señalar que considerando las ocho condiciones de trabajo propuestas en esta segunda pregunta así como las respuestas obtenidas, el 73.8% de trabajadores consideran que no se respetan sus derechos laborales, por su parte el 18% considera que si se respetan sus derechos laborales, dejando a salvo la respuesta del 7.7% quienes se negaron a responder esta interrogante.

Lo señalado resulta preocupante, toda vez que la falta de respeto de los derechos laborales y en consecuencia las malas condiciones de trabajo generan un clima laboral negativo en el que los trabajadores no se encuentran motivados para desarrollar sus actividades y no se cuenta con un ambiente idóneo en el centro de trabajo, lo que a su vez repercute en el desarrollo del proyecto empresarial en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos planteados.

En el siguiente gráfico, podemos apreciar los resultados generales obtenidos en la segunda pregunta de este cuestionario.

Gráfico Nro. 35
Resultados Porcentaje Total del Respeto de Derechos Laborales



Fuente: *Elaboración propia*

1.3 Tercera Pregunta: ¿Considera Ud. que las condiciones en las que realiza sus labores son idóneas?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 12
Adecuadas Condiciones de Trabajo

Encuesta Dirigida a:	Adecuadas Condiciones de Trabajo							
	Si		No		No sabe		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	28	14%	164	82%	8	4%	200	100%

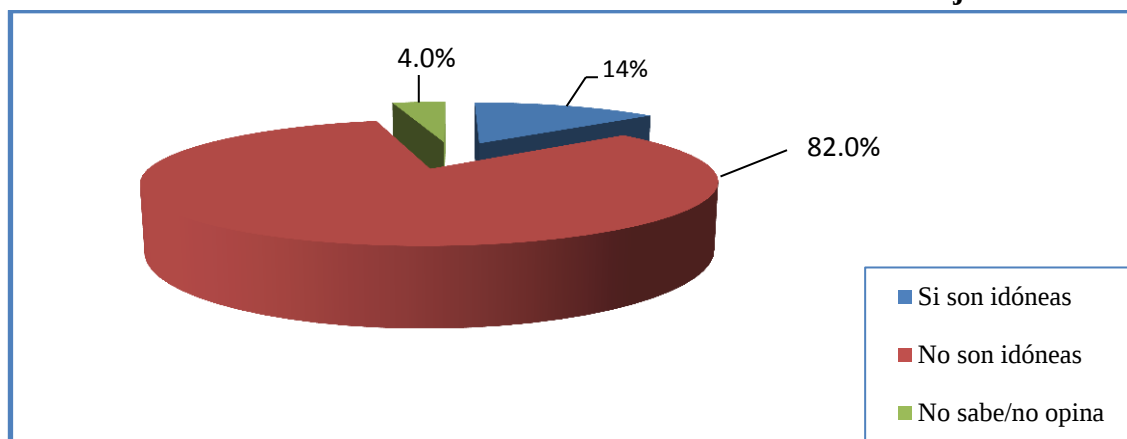
Fuente: *Elaboración propia*

Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 82% de trabajadores del sector textil respondió negativamente a la pregunta formulada, lo que refleja el descontento respecto de las condiciones de trabajo en las que se realizan las labores diarias; por su parte, solo el 14% respondió afirmativamente, mientras que el 4% de trabajadores no dio una respuesta ante la pregunta planteada.

En el siguiente gráfico, se evidencia que de forma mayoritaria los trabajadores de este sector industrial no se encuentran de acuerdo con las condiciones de trabajo, lo que a

su vez guarda coherencia con los resultados obtenidos en la pregunta anterior toda vez que la falta de respeto de los derechos laborales es directamente proporcional a las malas condiciones de trabajo.

Gráfico Nro. 36
Resultados sobre las Adecuadas Condiciones de Trabajo



Fuente: *Elaboración propia*

1.4 Cuarta Pregunta: ¿Cuenta Ud. con las condiciones necesarias que aseguren su seguridad y salud en las labores que realiza?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 13
Adecuadas Condiciones de Seguridad y Salud

Encuesta Dirigida a:	Seguridad y Salud							
	Si		No		No sabe		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	83	41.5%	111	55.5%	6	3%	200	100%

Fuente: *Elaboración propia*

Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 55.5% de trabajadores del sector textil respondió negativamente a la pregunta formulada, mientras que el 41.5% respondió afirmativamente; ello refleja que si bien la mayoría de trabajadores de la industria textil considera que no existen adecuadas condiciones que aseguren su

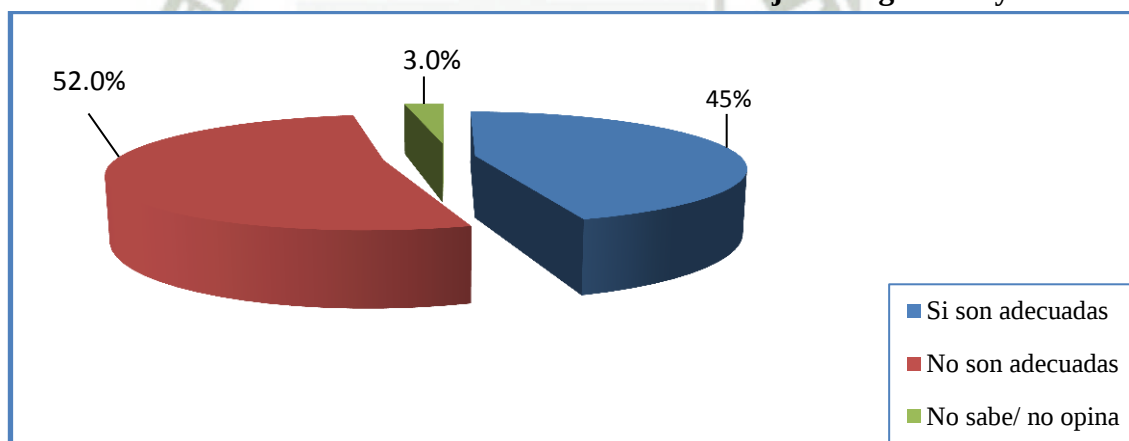
seguridad y salud en el trabajo, existe una cantidad importante de trabajadores que consideran lo contrario. Solo el 3% de trabajadores no dio una respuesta ante la pregunta planteada.

Los resultados reflejan que si bien en este sector industrial se han tomado medidas de seguridad en los centros de trabajo y se proporciona implementos de seguridad a los trabajadores, muchas veces estos no son suficientes y/o idóneos, y por otro lado, tampoco se brinda una capacitación constante para evitar riesgos en la salud y accidentes profesionales.

No obstante, aunque el resultado es alentador ya que supone que el camino está a la mitad y evidencia que existen esfuerzos por mejorar en la materia, estos necesariamente deben continuar. Lo señalado se puede evidenciar de mejor manera en el siguiente gráfico.

Gráfico Nro. 37

Resultados sobre las Adecuadas Condiciones de Trabajo en Seguridad y Salud



Fuente: *Elaboración propia*

1.5 Síntesis

En atención a las respuestas obtenidas en la primera cedula de encuesta formulada a 200 trabajadores del sector industrial, podemos llegar afirmar lo siguiente:

- Si bien la mayoría de trabajadores de la industria textil conoce cuáles son sus derechos laborales, aún existe una cantidad –que aunque menor– desconoce la

existencia de algunos de sus derechos, por lo que resulta necesario continuar con campañas de difusión.

- En su mayoría, los trabajadores textiles consideran que no se respetan sus derechos laborales y en consecuencia, no se encuentran conforme con las condiciones de trabajo en las se desarrolla la relación laboral. Esta situación es preocupante, ya que la falta de respeto de los derechos laborales y en consecuencia las malas condiciones de trabajo generan un clima laboral negativo y en consecuencia conflictos socio laborales, lo que a su vez repercute en el desarrollo del proyecto empresarial en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos planteados. No obstante, existe una cantidad de trabajadores que aunque menor, considera que sus derechos labores si se respetan.
- Respecto de la seguridad y salud en el trabajo, encontramos que solo un poco más de la mitad de los trabajadores de la industria textil considera que no existen adecuadas condiciones que aseguren su seguridad y salud en el trabajo, mientras que la otra mitad considera lo contrario. Los resultados reflejan que si bien se han tomado medidas de seguridad en los centros de trabajo y se proporciona implementos de seguridad a los trabajadores, muchas veces estos no son suficientes y/o idóneos, y por otro lado, tampoco se brinda suficiente capacitación para evitar riesgos en la salud y accidentes profesionales.

La situación del sector textil, desde el punto de vista de los trabajadores, demuestra que existen serias deficiencias que necesitan ser superadas en miras de alcanzar un clima laboral adecuado y lograr mejoras para ambas partes de la relación laboral.

II. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS TEXTILES AREQUIPEÑAS SOBRE LA RELACIÓN EMPLEADOR TRABAJADOR

Conforme a la Cédula de Preguntas que forma parte del Proyecto de Investigación (Anexo Nro. 4) se realizaron seis interrogantes dirigidas a los trabajadores de las empresas seleccionadas en la muestra¹⁸⁴, obteniendo los siguientes resultados:

2.1. ¿Conoce Ud. Los objetivos de la empresa para la que trabaja?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 14
Conocimiento de Objetivos Empresariales por parte de los Trabajadores

Encuesta Dirigida a:	Conocimiento de Objetivos Empresariales							
	Si		No		No opina		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	30	15%	130	65%	40	20%	200	100%

Fuente: *Elaboración propia*

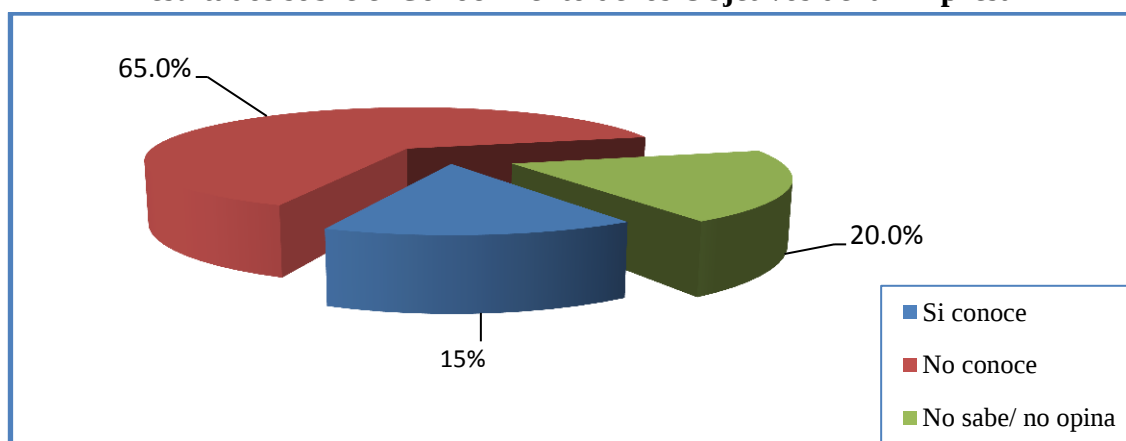
Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 65% de trabajadores del sector textil respondió negativamente a la pregunta formulada, mientras que el 15% respondió afirmativamente, por su parte el 20% de trabajadores no dio una respuesta ante la pregunta planteada.

Ello refleja que la mayoría de trabajadores de la industria textil no conoce cuales son los objetivos de la empresa para la cual trabaja, lo cual guarda coherencia con los resultados de la encuesta anterior en cuanto a la estabilidad laboral, ya que este sector industria se caracteriza por la alta volatilidad de trabajadores lo que hace sumamente complicado que los objetivos propios de la empresa se den a conocer debidamente.

¹⁸⁴ Toda vez que la empresa Chachani Textiles Industriales –empresa seleccionada en la muestra–, se encuentra con baja de oficio ante la SUNAT desde el 31 de mayo del 2014, hemos acudido a otra empresa del rubro textil para realizar las encuestas a los 50 trabajadores que correspondían a la empresa señalada.

No pasa desapercibido que el 20% de trabajadores no dio una respuesta ante esta pregunta, lo cual refleja la falta de interés en el tema ya que muchos trabajadores se han visto atraídos hacia esta industria por necesidad. Lo señalado se puede evidenciar de mejor manera en el siguiente gráfico.

Gráfico Nro. 38
Resultados sobre el Conocimiento de los Objetivos de la Empresa



Fuente: *Elaboración propia*

2.2. ¿Se siente Ud. Identificado con la empresa para la que trabaja?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 15
Identificación con los Objetivos Empresariales por parte de los Trabajadores

Encuesta Dirigida a:	Identificación con los Objetivos Empresariales							
	Si		No		No opina		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	10	5%	165	82.5%	25	12.5%	200	100%

Fuente: *Elaboración propia*

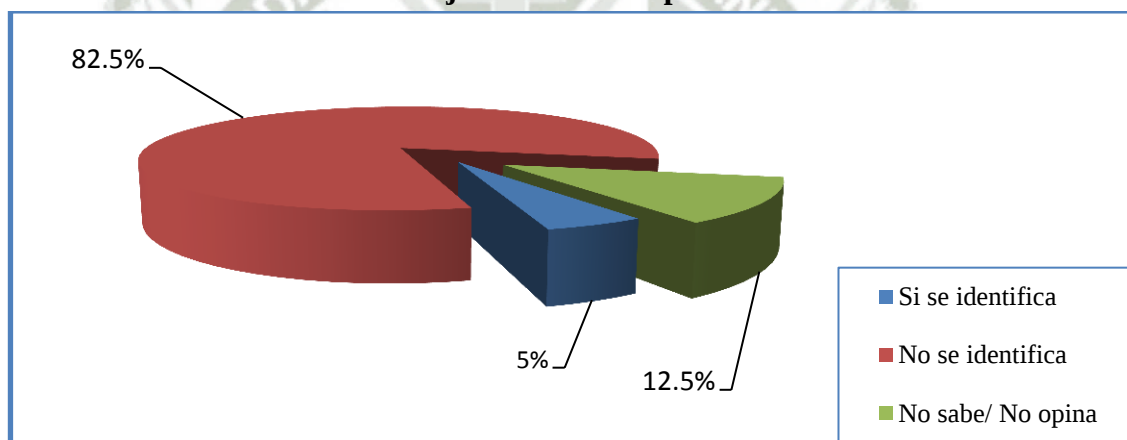
Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 82.5% de trabajadores del sector textil respondió negativamente a la pregunta formulada, mientras que solo el 5%

respondió afirmativamente, por su parte el 12.5% de trabajadores no dio una respuesta ante la pregunta planteada.

Estos resultados significan que la mayoría de trabajadores de la industria textil no se identifica con los objetivos de la empresa para la cual trabaja, lo cual guarda coherencia con los resultados obtenidos en la pregunta anterior. Esta es una situación preocupante ya que cuando los trabajadores no se relacionan con los objetivos de la empresa y trabajan en pro de alcanzarlos resultará muy difícil que la empresa sea altamente competitiva y rentable a largo plazo. A su vez, es una situación propicia para el surgimiento de conflictos internos que pueden importar la paralización de labores.

En el siguiente gráfico, se puede apreciar de mejor manera lo señalado.

Gráfico Nro. 39
Resultados sobre la Identificación de los Trabajadores con los
Objetivos de la Empresa



Fuente: *Elaboración propia*

2.3. ¿Se siente Ud. a gusto realizando su trabajo actual?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 16
Clima Laboral: El Trabajador

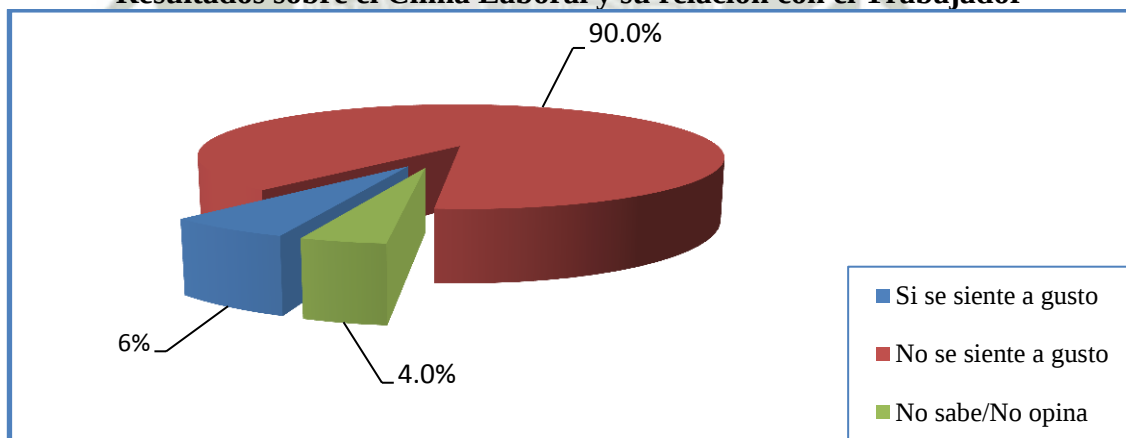
Encuesta Dirigida a:	Clima Laboral: El Trabajador							
	Si		No		No opina		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	12	6%	180	90%	8	4%	200	100%

Fuente: *Elaboración propia*

Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 90% de trabajadores del sector textil respondió negativamente a la pregunta formulada, mientras que solo el 6% respondió afirmativamente; ello refleja que la gran mayoría de trabajadores de la industria textil no se siente a gusto con las labores que realiza, resultado que guarda coherencia con las respuestas obtenidas en la encuesta anterior ya que al no existir adecuadas condiciones de trabajo, no existe un adecuado clima laboral y en consecuencia los trabajadores no se sienten cómodos con el lugar y las labores a realizar, por lo que solo buscan cumplir con sus horas previstas y cobrar su paga a fin del periodo pactado.

Lo señalado se puede evidenciar de mejor manera en el siguiente gráfico.

Gráfico Nro. 40
Resultados sobre el Clima Laboral y su relación con el Trabajador



Fuente: *Elaboración propia*

2.4. ¿Se siente Ud. a gusto con el trato que recibe de sus empleadores?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 17
Clima Laboral: El Empleador

Encuesta Dirigida a:	Clima Laboral: El Empleador							
	Si		No		No sabe		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	10	5%	184	92%	6	3%	200	100%

Fuente: *Elaboración propia*

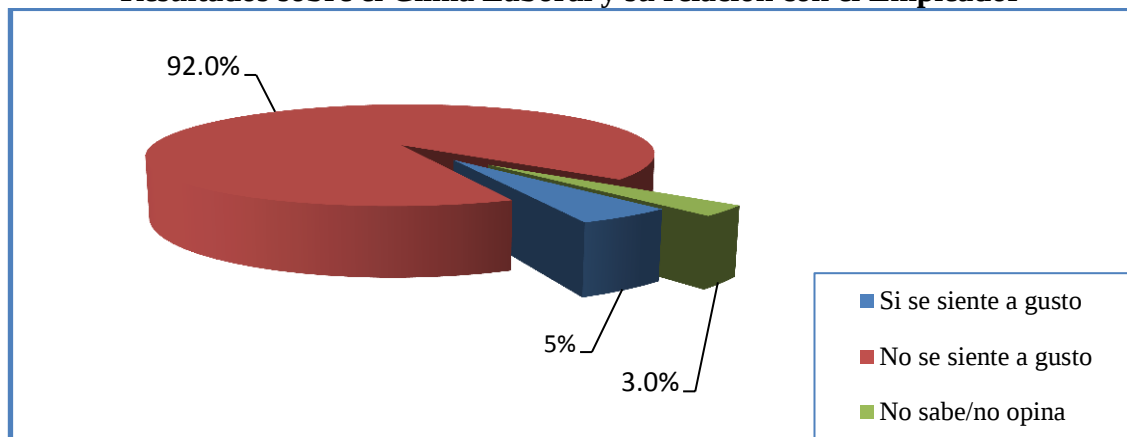
Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 92% de trabajadores del sector textil respondió negativamente a la pregunta formulada, mientras que solo el 5% respondió afirmativamente; por su parte, el 3% de trabajadores no dio una respuesta ante la pregunta planteada

Lo señalado demuestra que los trabajadores no cuentan con un clima laboral idóneo en especial en relación con el trato que reciben de sus empleadores, lo que supone a su vez un quebrantamiento en el trato directo que puedan tener al momento de intentar dar solución a los diversos problemas que aquejan a este sector, principalmente en lo referido a la mejora de las condiciones de trabajo.

Debemos señalar que muchos de los trabajadores explicaron que el trato que reciben de sus empleadores per se no es malo, en la mayoría de casos existen oportunidades de dialogo y buenas relaciones, el problema surge con las personas a quienes directamente deben reportarse en las labores diarias y/o los supervisores.

En el siguiente gráfico, podemos apreciar las respuestas obtenidas y la relación porcentual de cada una de ellas en atención a la muestra trabajada.

Gráfico Nro. 41
Resultados sobre el Clima Laboral y su relación con el Empleador



Fuente: *Elaboración propia*

2.5. ¿Cree Ud. que la empresa para la que trabaja reconoce su esfuerzo?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 18
Clima Laboral: Reconocimiento

Encuesta Dirigida a:	Clima Laboral: Reconocimiento							
	Si		No		No sabe		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	10	5%	184	92%	6	3%	200	100%

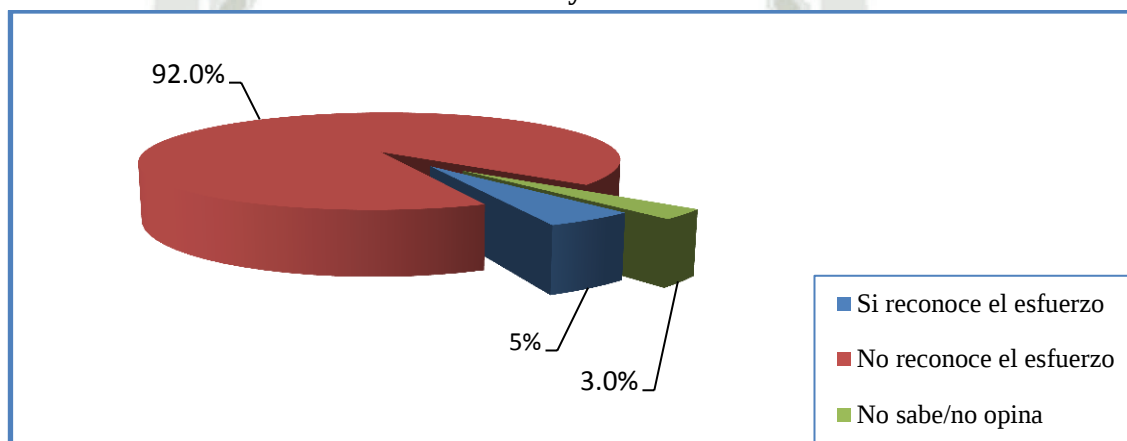
Fuente: *Elaboración propia*

Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 92% de trabajadores del sector textil respondió negativamente a la pregunta formulada, mientras que solo el 5% respondió afirmativamente; las respuestas obtenidas en esta pregunta demuestran que los trabajadores del sector textil no ven reflejados sus esfuerzos mediante el reconocimiento que sus empleadores podrían brindarles, no solo mediante incentivos económicos sino también mediante otro tipo de beneficios desarrollados más ampliamente en los anteriores capítulos de nuestra tesis.

Asimismo, las respuestas obtenidas reflejan que los trabajadores no se encuentran motivados para realizar sus labores, las mismas que por ser mecánicas y rutinarias son pasibles de generar rápidamente fatiga y desinterés en el trabajador.

En el siguiente gráfico, podemos apreciar las respuestas obtenidas, en donde también se aprecia que el 3% de trabajadores no dio una respuesta ante la pregunta planteada

Gráfico Nro. 42
Resultados sobre el Clima Laboral y su relación con el Reconocimiento



Fuente: *Elaboración propia*

2.6. ¿La empresa para la que trabaja le brinda posibilidades de crecimiento personal?

La pregunta fue formulada a un total de 200 trabajadores seleccionados al azar entre las empresas que forman parte de la muestra, obteniendo las siguientes respuestas:

Cuadro Nro. 19
Clima Laboral: Oportunidades de Desarrollo

Encuesta Dirigida a:	Clima Laboral: Oportunidades de Desarrollo							
	Si		No		No sabe		Total	
Trabajadores	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	23	11.5%	162	81%	15	7.5%	200	100%

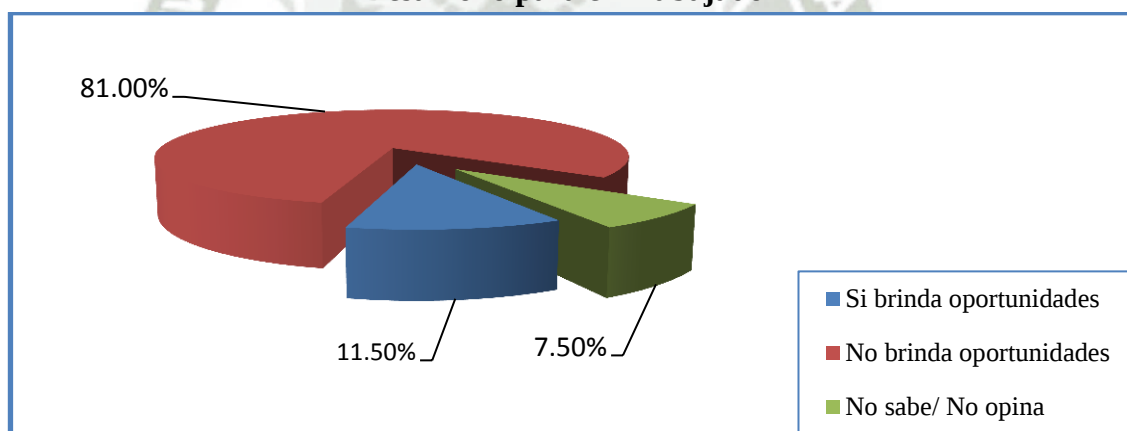
Fuente: *Elaboración propia*

Conforme se puede apreciar del cuadro anterior, el 81% de trabajadores del sector textil respondió negativamente a la pregunta formulada, mientras que solo el 23% respondió afirmativamente; por su parte el 7,5% de trabajadores no dio una respuesta ante la pregunta planteada.

Los resultados reflejan que la mayoría de trabajadores considera que las empresas para las cuales laboran no brindan oportunidades de desarrollo personal, lo cual no solo incluye las posibilidades de ascender de puesto de trabajo y obtener una mejor remuneración sino que también incluye la posibilidad de contar con oportunidades para capacitarse, estudiar y adquirir nuevas competencias, entre otras.

Ello es sumamente negativo y demuestra nuevamente que en el sector textil no existe un adecuado clima laboral propicio para el crecimiento del proyecto empresarial mediante la valoración del capital humano. Lo señalado se puede evidenciar de mejor manera en el siguiente gráfico.

Gráfico Nro. 43
Resultados sobre el Clima Laboral y su relación con las Oportunidades de Desarrollo para el Trabajador



Fuente: *Elaboración propia*

2.7 Síntesis

En atención a las respuestas obtenidas en la segunda cedula de encuesta formulada a 200 trabajadores del sector industrial, podemos llegar afirmar lo siguiente:

- La mayoría de trabajadores de la industria textil no conoce cuales son los objetivos de la empresa para la cual trabaja, y en consecuencia no se encuentra identificado los con ellos. Esta es una situación preocupante ya que cuando los trabajadores no se relacionan con los objetivos de la empresa y trabajan en pro de alcanzarlos resultará muy difícil que la empresa sea altamente competitiva y rentable a largo plazo. A su vez, es una situación propicia para el surgimiento de conflictos internos.
- La gran mayoría de trabajadores no se siente a gusto con las labores que realiza; lo que se debe a la existencia de malas condiciones de trabajo y la falta de respecto de los derechos laborales percibidos por los propios trabajadores según la encuesta anterior. Asimismo, la mayoría de trabajadores no se encuentra conforme con el trato que recibe por parte de sus empleadores, no encuentra reconocimiento en los esfuerzos que realiza en sus labores.
- Finalmente, la mayoría de trabajadores no encuentra oportunidades de desarrollo personal, lo cual no solo incluye las posibilidades de ascender de puesto de trabajo y obtener una mejor remuneración sino que también incluye la posibilidad de contar con oportunidades para capacitarse, estudiar y adquirir nuevas competencias, entre otras.

Por ello, podemos señalar que desde el punto de vista del trabajador, no existe un adecuado clima laboral, ya que no se siente suficientemente valorado, no encuentra reconocimiento en sus esfuerzos personales y no se sienten del todo a gusto con las labores que realiza, lo que significa que el trabajador no se encuentra motivado y no rinde como debería hacerlo en óptimas condiciones. A ello se suma el que la mayoría de trabajadores textiles no conoce ni se siente identificado con el proyecto empresarial.

3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS TEXTILES AREQUIPEÑAS SOBRE LA RELACIÓN EMPLEADOR TRABAJADOR

Conforme a la Cédula de Entrevista que forma parte del Proyecto de Investigación (Anexo Nro. 5), se realizaron cuatro interrogantes dirigidas a los representantes de los empleadores de las empresas seleccionadas en la muestra¹⁸⁵, obteniendo los siguientes resultados¹⁸⁶:

3.1. ¿Qué opina Ud. respecto de la legislación laboral actual?

De forma unánime los representantes de las cuatro empresas entrevistadas señalaron que la legislación laboral peruana es demasiado rígida y no favorece las relaciones laborales. En su opinión la legislación debería ser más flexible permitiendo nuevas formas de contratación que se adapte a las características propias de sector.

Las principales razones que justificarían esta afirmación son las siguientes:

- La legislación laboral desconoce la realidad de las empresas exportadoras del rubro textil, cuyos contratos –entiéndase ventas– dependen de la economía de los países compradores que corresponden a los mercados europeos y norteamericanos en su mayoría. Cuando economía de estos países no es buena, de inmediato se ve reflejada en la industria textil ya que la demanda disminuye; debe entenderse que los productos que se comercializan no son de primera necesidad y tampoco están al alcance de todos los bolsillos.
- Cuando la demanda externa disminuye, las empresas textiles deben disminuir su producción, para ello pueden optar por la paralización de algunos de sus procesos

¹⁸⁵ Las cuatro empresas seleccionadas en la muestra del proyecto de investigación son Incalpaca S.A., Michell & CIA, Franky y Ricky y Chachani Textiles Industriales. En adelante haremos referencia a las empresas textiles entrevistadas como Empresa 1, Empresa 2, Empresa 3 y Empresa 4, (no representa el orden de las empresas mencionadas) debido a la solicitud de reserva de información condicionante para acceder a las entrevistas realizadas.

¹⁸⁶ Toda vez que la empresa Chachani Textiles Industriales –empresa seleccionada en la muestra–, se encuentra con baja de oficio ante la SUNAT desde el 31 de mayo del 2014, hemos acudido a otra empresa del rubro textil para realizar la entrevista correspondiente. La empresa seleccionada fue Damel. SAC

productivos ¹⁸⁷ y/o la reducción de los artículos a elaborar; en ambos casos se debe prescindir de la mano de obra.

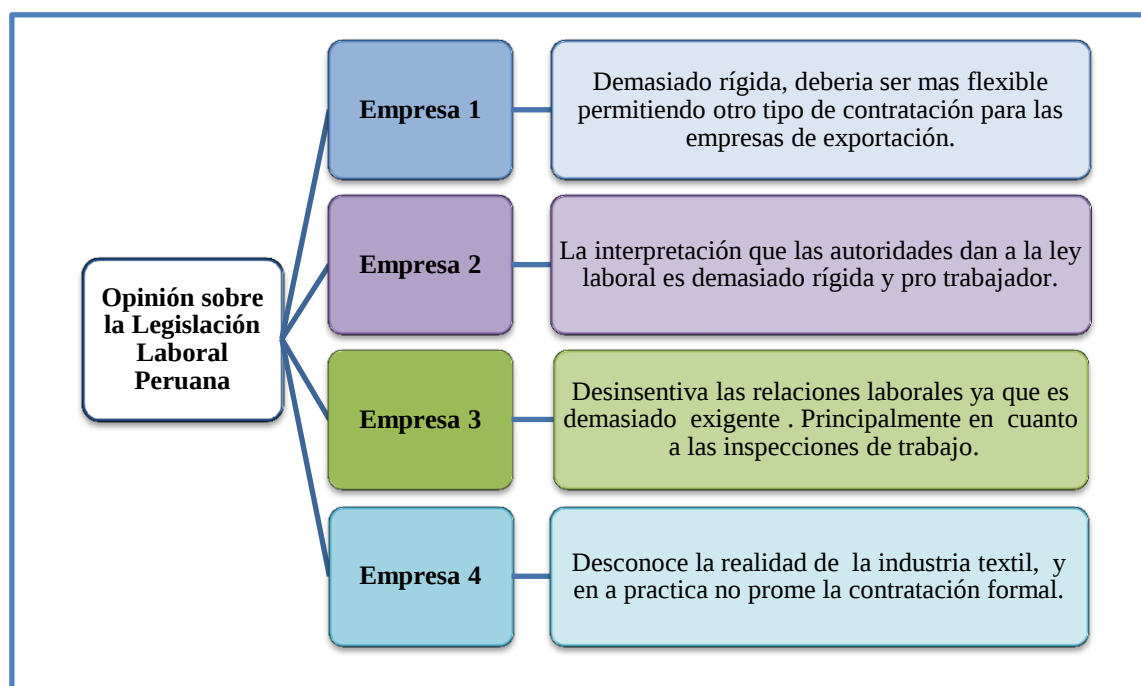
- La contratación de personal no obedece necesariamente a un pedido o contrato de exportación, al término del cual cesa automáticamente la necesidad del personal. Muchas veces, los pedidos se manufacturan en bloque y en consecuencia los trabajadores son requeridos por un periodo mayor al de un determinado contrato de exportación. En otras ocasiones, cuando los insumos no llegan a tiempo, los trabajadores son ubicados en otras áreas para la realización de labores distintas a las consignadas en el contrato de trabajo. En ambos casos, los jueces de trabajo desnaturalizan los contratos y declaran la existencia de una relación de trabajo indeterminada.
- Si las empresas textiles contrataran a todo su personal bajo una relación de trabajo indeterminada, no se podría hacer frente a la demanda externa en tiempos de crisis y ello determinaría la quiebra de las empresas.
- Estas situaciones no se presentan necesariamente al término de un contrato suceden al terminar

Asimismo, las empresas entrevistadas señalaron que la interpretación que las autoridades dan a la ley laboral desincentiva las relaciones laborales, porque son en exceso pro trabajador. En el caso de los jueces al desnaturalizar los contratos modales exigiendo el cumplimiento de requisitos que no se encuentran previstos en la ley y en el caso de la autoridad administrativa de trabajo y la SUNAFIL que buscan hacer cumplir la ley mediante la severa imposición de multas producto de las inspecciones de trabajo.

En consecuencia, podemos afirmar que la opinión de las cuatro empresas entrevistadas es negativa en relación a la legislación laboral peruana ya que al ser tan rígida, desincentiva las buenas relaciones laborales. En el siguiente gráfico podemos apreciar las respuestas obtenidas:

¹⁸⁷ Un ejemplo de la paralización de procesos lo encontramos en el cierre temporal de un área que se encarga de la elaboración de abrigos, para mantener operando otras líneas que se encargan de la elaboración de chompas, chalinas, etc.

Gráfico Nro. 44
Opinión de las Empresas Textiles respecto de la Legislación Laboral



Fuente: *Elaboración Propia*

3.2. ¿Cuál cree Ud. que es el rol de la empresa frente a los derechos de los trabajadores?

Tres de las empresas entrevistadas —aquellas que tienen incorporadas políticas de gestión de responsabilidad social empresarial— consideran que el rol de la empresa frente a los derechos de los trabajadores debe ir más allá del cumplimiento de la normativa socio laboral vigente.

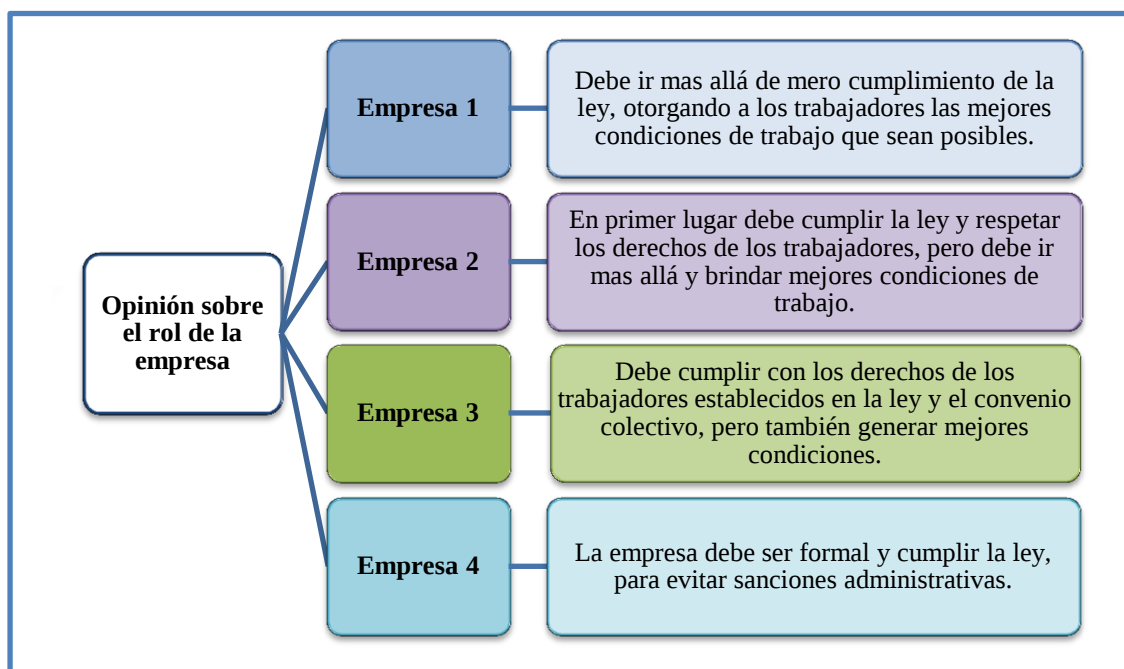
Para estas empresas, el rol que cumplen los trabajadores dentro del proceso productivo es de suma importancia y son conscientes de las difíciles condiciones propias de la industria textil en las los trabajadores que deben realizar sus labores diarias, tales como la humedad, el polvo, etc.

Por ello, estas empresas se han propuesto brindar mejores condiciones de trabajo mediante prácticas voluntariamente establecidas así como mejoras reconocidas mediante los convenios colectivos de trabajo.

Para la cuarta empresa entrevistada, el rol que debe cumplir en relación con los derechos de los trabajadores es el cumplimiento de la ley, aunque esta sea en exceso protectora de los trabajadores y en la realidad sea difícil adaptarse, ya que de lo contrario serían posibles sanciones administrativas.

Para esta empresa, lo ideal sería poder acceder a todas las demandas de los trabajadores fin de evitar conflictos, no obstante lo ideal no siempre puede materializarse en la realidad ya que la empresa debe cumplir con otras responsabilidades y ello supone una inversión que no necesariamente resulta viable en términos económicos. En el siguiente gráfico podemos apreciar las respuestas obtenidas.

Gráfico Nro. 45
Opinión de las Empresas Textiles respecto de su Rol
en relación a los derechos de los Trabajadores



Fuente: *Elaboración Propia*

3.3. ¿Conoce Ud. que es la responsabilidad Social Empresarial y como esta puede beneficiar a su empresa?

Como señalamos en la pregunta anterior, tres de las empresas entrevistadas han incorporado políticas de gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a sus sistemas de gestión integral, por lo que no solo conocen la RSE, sino que además tienen áreas que se encargan de su desarrollo e implementación.

En estas empresas encontramos en común los siguientes aspectos:

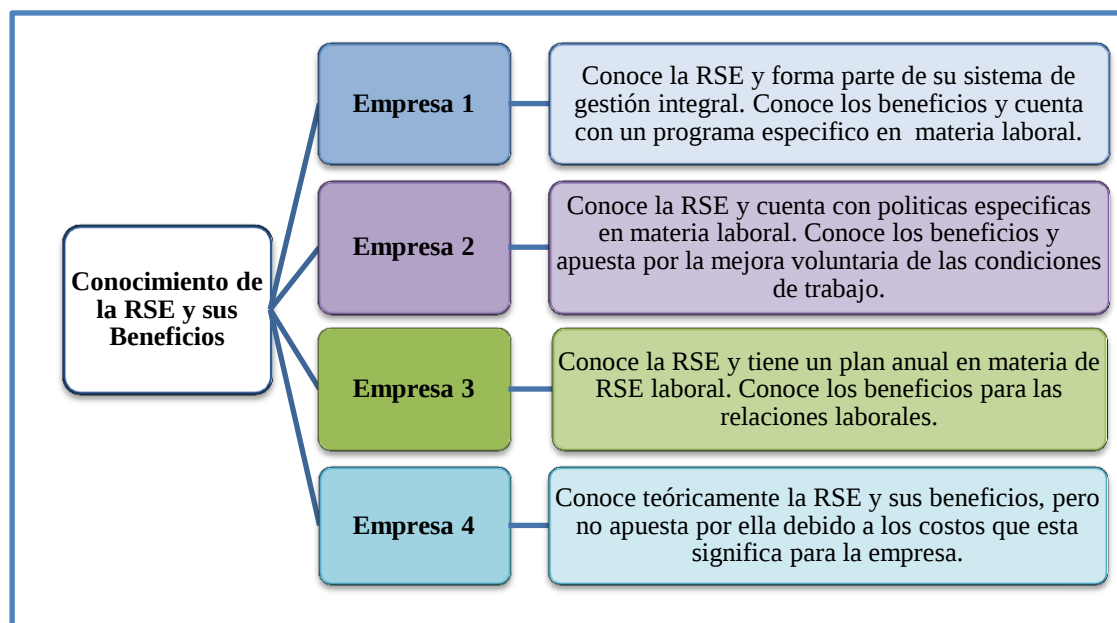
- Tienen un programa de RSE, generalmente desarrollado por un área específica encargada de identificar desarrollar los diversos objetivos.
- Tienen Códigos de Conducta¹⁸⁸ en materia de RSE cuyo cumplimiento no solo corresponde a la propia empresa en relación con sus diversos stakeholders (grupos de interés), sino también corresponde a sus proveedores, a quienes se exige un determinado nivel de compromiso social.
- Son auditadas por empresas internacionales, debido a que las empresas que compran sus productos exigen la implementación de prácticas de RSE.
- En relación con la RSE laboral, cuentan con un área específica encargada de evaluar el clima laboral y proponer acciones concretas para su mejora, lo que en la práctica importa la mejora de las condiciones de trabajo.
- Para estas empresas, la RSE reporta importantes beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores, de los que son conscientes y que los motiva a invertir en su desarrollo. Dentro de estos beneficios encontramos los siguientes:
- Para la empresa: mayor productividad por parte de los trabajadores, cumplimiento de metas y objetivos de acuerdo a los estándares deseados, reducción de conflictos laborales, mejora del dialogo y canales de comunicación entre empleador y trabajador, retención del personal más capacitado¹⁸⁹, lealtad del cliente, acceso a nuevos mercados, etc.

¹⁸⁸ Directrices generales en materia de RSE, abarca sus dos dimensiones: interna en relación con sus colaboradores y externa en relación con sus proveedores, clientes y medio ambiente.

¹⁸⁹ Es importante destacar que son las propias empresas quienes se encargan de capacitar a su personal ya que no existen escuelas textiles en nuestra ciudad, por lo que es vital retener al personal cuyas habilidades se encuentran más desarrolladas y permiten obtener la calidad deseada en los productos finales, sin demora, sin accidentes de trabajo y sin errores de producción.

- Para el trabajador: mejora de las condiciones de trabajo en general, dentro de las que se puede resaltar los programas de atención médica integral para el trabajador y sus familiares, actividades físicas para el manejo del estrés laboral (clases de yoga, deportes, danza, etc.), actividades deportivas para los hijos de los trabajadores, capacitación en temas de ergonomía en el trabajo, jornadas deportivas de confraternidad, premiación y reconocimiento de buenas prácticas como son la puntualidad y accidentes cero, programas de alimentación como desayunos nutritivos para los trabajadores, mejora en las remuneraciones, flexibilidad en los permisos para los trabajadores, préstamos y subvenciones para estudios y actividades de capacitación.

La cuarta empresa entrevistada, señala que si bien conoce la RSE y los beneficios que esta puede reportar a la empresa, considera que los costos en su implementación no se justifican ya que finalmente los conflictos laborales siempre van a surgir y de una u otra forma tienen que ser afrontados. En este caso, se manifiesta la visión del empresario que considera la RSE como un concepto idealista que no reporta beneficios tangibles para la empresa por lo que no vale la pena invertir en ella; no se valora los aspectos intangibles que genera la RSE para beneficios de la empresa como son la mejora de imagen y la mejora de la productividad, entre muchos otros.

Gráfico Nro. 46
Conocimiento de la RSE y de los Beneficios para las empresas


Fuente: *Elaboración Propia*

A manera de síntesis, debemos señalar que para la mayoría de empresas entrevistadas la RSE forma parte de su sistema de gestión integral por lo que cuentan con programas específicos incluyendo aquellos que buscan la mejora de las condiciones de trabajo para su personal con miras a la mejora del clima laboral.

No obstante las experiencias positivas y los buenos resultados obtenidos, no se puede dejar de valorar la idiosincrasia propia de los trabajadores, quienes según afirman son en su mayoría hijos o nietos de migrantes la sierra sur del Perú, con un nivel cultural y educacional promedio. Bajo estas circunstancias, aunque las empresas apuesten por la mejora de las condiciones de trabajo a través de sus programas de RSE, el trabajador se encontrara insatisfecho, incluso en los supuestos en donde se incremente las remuneraciones e ingresos finales.

La experiencia ha demostrado que los trabajadores pueden llegar incluso a la renuncia de sus beneficios laborales y/o mejoras obtenidas mediante convenios colectivos o prácticas voluntarias de los empleadores a cambio obtener una paga mayor al final del periodo. Incluso, una vez que se mejoran las remuneraciones, buscaran un mayor incremento debido al cambio de ritmo de vida y la facilidad de contraer deudas gracias a las tarjetas de crédito.

Tampoco se debe olvidar que existe el problema latente de la estabilidad laboral, ya que muchos trabajadores demandan judicialmente la desnaturalización de sus contratos para obtener la estabilidad en el puesto de trabajo independientemente de que tan buen clima laboral exista en la empresa textil. Ello representa una dificultad para las empresas textiles, ya que como señalamos anteriormente, de continuar en este camino significaría la quiebra al no poder asumir los gastos que presenta su planilla en tiempos en los que la demanda externa disminuye.

3.4. ¿Consideraría adoptar prácticas que incentiven el respecto de los derechos laborales y mejoren las condiciones laborales si estas le reportaran beneficios?

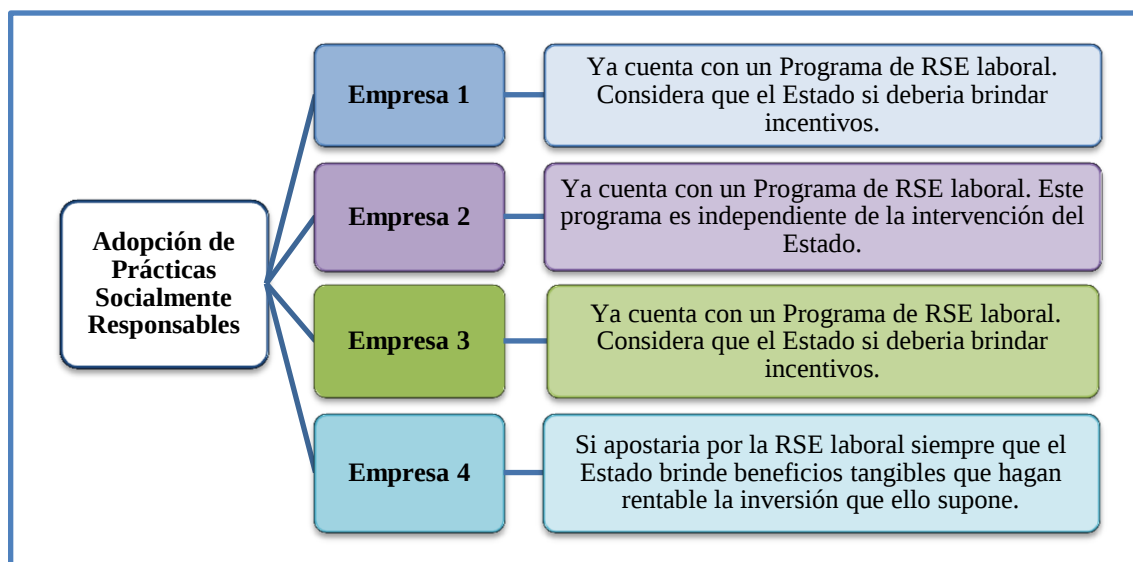
Tres de las empresas entrevistadas, quienes ya apuestan por la RSE en materia laboral reconocen los beneficios que esta reporta tanto para la empresa como para los trabajadores, por lo que apuestan por su mejora continua.

Asimismo, la empresa 1 y 3 consideran que si el Estado tuviera un rol más activo en materia de RSE, brindando incentivos para aquellas empresas socialmente responsables, sería una gran ayuda sobre todo en tiempo de crisis en donde la demanda externa disminuye y es difícil colocar sus productos, mantener la producción y en consecuencia el personal contratado.

Para la segunda empresa entrevistada, el Estado debería apoyar al sector industrial textil independientemente de que se trate de una empresa socialmente responsable, debido a las divisas que esto genera para la economía interna y los puestos de trabajo que genera. Para esta empresa la RSE es voluntaria y su desarrollo forma parte de su gestión empresarial independientemente de la intervención de estado.

Finalmente, la cuarta empresa entrevistada, considera que apostaría por prácticas socialmente responsables en materia laboral siempre que el Estado brinde beneficios tangibles que hagan rentable la inversión que la RSE supone. Al señalar los beneficios que consideramos dentro de nuestra propuesta legislativa, la empresa considero interesante aquellos que buscan una reducción en la escala de multas administrativas por infracciones de trabajo y aquellas que apuestan por un tratamiento tributario preferencial.

Gráfico Nro. 47
Adopción de Prácticas Socialmente Responsables



Fuente: *Elaboración Propia*

3.5. Síntesis

En atención a las respuestas obtenidas en las entrevistas formuladas a los representantes de cuatro empresas de la industria textil, podemos afirmar lo siguiente:

- Desde el punto de vista de los empleadores, la legislación laboral peruana es demasiado rígida y no favorece las relaciones laborales. Ello se debe a que no permite la contratación del personal de acuerdo a las necesidades de producción que dependen de la demanda externa principalmente, a que las autoridades administrativas son en exceso duras con la imposición de multas producto de las inspecciones laborales y a que las autoridades judiciales desnaturalizan los contratos de trabajo exigiendo requisitos no previstos en la ley.
- La mayoría de las empresas entrevistadas consideran que el rol de la empresa frente a los derechos de los trabajadores debe ir más allá del cumplimiento de la normativa socio laboral vigente brindando mejores condiciones de trabajo; consideran que los trabajadores deben ser adecuadamente valorados por su aporte al proceso productivo y son conscientes de las difíciles condiciones propias de la industria textil en las los trabajadores que deben realizar sus labores diarias por lo que deben ser compensados. Una de las empresas entrevistadas señaló ser consciente de esta realidad, pero señaló que a su criterio, la mejora en las condiciones de trabajo supone una inversión no rentable.
- La mayoría de las empresas entrevistadas cuentan con políticas de gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) integradas a sus sistemas de gestión empresarial. Estas empresas conocen los beneficios de la RSE tanto para la propia empresa como para los trabajadores y en general para la mejora de las relaciones laborales, por lo que apuestan por ella obteniendo importantes resultados. Desde el punto de vista de los empleadores, aunque la RSE representa una herramienta importante para las construcciones de buenas relaciones laborales, no significa que puedan surgir distintos problemas debido a la idiosincrasia propia de los trabajadores.
- La mayoría de empresas apuestan por una mejora continua en sus programas de RSE laboral y consideran importante el apoyo que el Estado puedan brindarles mediante incentivos y/o reconocimientos en diversas áreas. Para una de las empresas entrevistadas el apoyo del Estado sería determinante a la hora de ingresar a la RSE laboral, siempre que este reporte beneficios económicos.

Por lo señalado, se aprecia que la mayoría de empresas textiles tienen un importante desarrollo en materia de RSE laboral, la cual les ha generado buenas experiencias y resultados positivos, para la construcción de buenas relaciones laborales con su personal, disminuyendo considerablemente los conflictos laborales.

Se aprecia también que estas empresas invierten en la RSE laboral mediante la mejora de condiciones de trabajo, ya que reconocen los beneficios que esta supone para los trabajadores y la creación de un adecuado clima laboral que genere una mayor productividad.

Asimismo, desde la perspectiva de una de las empresas entrevistadas, podemos entender que para muchos empleadores no resulte atractivo invertir en RSE laboral ya que no comprenden los beneficios tangibles que estos pueden reportar, y entendemos la importancia del rol del Estado para incentivar estas prácticas.

No obstante, se debe tener en cuenta que de forma mayoritaria la apreciación de los trabajadores difiere de la apreciación de los empleadores, aunque las mejoras en las condiciones de trabajo sean reales y cuenten en la práctica con mayores derechos que los reconocidos en las normas peruanas, como son una mayor remuneración, alimentos, vestido, reconocimiento a buenas prácticas, atención médica, etc.

Consideramos que esto se debe en primer lugar a que los trabajadores demandan el reconocimiento de su estabilidad laboral mediante la contratación indeterminada, situación que parece no ser viable en la industria textil y en segundo lugar, a la idiosincrasia propia de los trabajadores quienes muchas veces están dispuestos a renunciar a estos beneficios (mejores condiciones de trabajo) e incluso a sus derechos a cambio de una paga mayor.

Por ello, la RSE laboral debe necesariamente ir acompañada de un cambio de paradigma tanto en empleador como en trabajador, mediante la cual ambos comprendan la importancia del reconocimiento de este último como ser humano digno.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-

Tomando en cuenta que el trabajo no es ni debe ser considerado como un fin en sí mismo, sino un medio de desarrollo y realización personal, que debe darse en condiciones de libertad dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades, con el propósito de permitir que cada ser humano avance el camino de la búsqueda de su bienestar y felicidad; la Responsabilidad Social Empresarial se traduce en el medio idóneo para que las empresas brinden adecuadas condiciones de trabajo a sus colaboradores, entendiendo los beneficios que estas prácticas les reportan.

SEGUNDA.-

Las empresas son organizaciones indispensables para satisfacer las necesidades de la sociedad, por ello para garantizar su perdurabilidad en el tiempo y puedan tener éxito en el contexto actual, no es suficiente contar con el esquema tradicional a la hora de hacer negocios, es necesario que consideren en este proceso a sus grupos de interés tales como sus trabajadores, clientes, proveedores, el gobierno, las comunidades locales, etc, que finalmente son determinantes para el progreso de toda empresa.

TERCERA.-

Tradicionalmente la sociedad ha considerado que la relación empleador – trabajador es inequitativa, dictando normas que pretender protegen al trabajador considerado como la parte débil; sin embargo, frente a los problemas que esta protección supone, la experiencia ha demostrado que la mejor forma de superar esta inequidad es mediante la creación de lazos de confianza entre ambos actores, base del reconocimiento mutuo y del diálogo

CUARTA.-

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) nace del esfuerzo de organismos internacionales por dar una respuesta ante la crisis mundial causada por las malas prácticas empresariales que derivaron en la depredación de recursos naturales, la contaminación del

medio ambiente, el abuso y explotación de trabajadores, el desempleo entre otras. Puede ser definida como la responsabilidad de las empresas ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un compromiso voluntario materializado en actividades que van más allá de cumplimiento de la ley. Las empresas deben devolver a la sociedad lo que toman de ellas, con el objetivo de lograr un desarrollo sostenible.

QUINTA.-

La RSE está directamente relacionada con el derecho de trabajo ya que no se limita a cumplir con la normativa laboral nacional o los derechos laborales reconocidos en las normas internacionales (convenios de la OIT); sino que se caracteriza por el respeto al trabajador reconocido como un ser humano digno y establece una relación ética y responsable con sus intereses e instituciones que los representan. La RSE en materia laboral, genera grandes beneficios para las empresas ya que incrementa la productividad de los trabajadores lo que finalmente se ve traducido en la mejora económica, la reducción de costos operativos y la mejora de la imagen de marca y la reputación de la empresa

SEXTA.-

Los Estados pueden adoptar diversas posturas frente a la RSE, sin embargo, es importante que se deje de lado la forma tradicional de concebir sus funciones incluyendo dentro de las políticas públicas los intereses de sus stakeholders o grupos de interés; por ello afirmamos que el Estado debería ser un promotor y facilitador de la RSE lo que a la larga generara importantes avances en materia de relaciones de trabajo.

SEPTIMA.-

Si bien en nuestro país no existe una regulación específica sobre la RSE, lo cierto es que el tema está empezando a asomar en la política nacional y ya existe una experiencia interesante que se ha desarrollado por parte de organizaciones privadas; no obstante, consideramos que el Estado debería ser un agente más activo adoptando medidas o instrumentos útiles como el establecimiento de estándares mínimos en materia laboral, campañas de sensibilización, reconocimiento y premiación de buenas prácticas en materia laboral, otorgamiento de estímulos económicos, tributarios, tratamiento preferencial en licitaciones con el Estado, etc.

OCTAVA.-

El sector textil tiene muchas oportunidades para desarrollarse y crecer mediante la exportación de materias primas o productos terminados a distintos países; sin embargo presenta serias dificultades en sus relaciones empleador-trabajador debido a las malas condiciones de trabajo. Los trabajadores no se sienten identificados con el proyecto

empresarial y no se encuentran motivados para cumplir con sus metas diarias, aunado a ello, no son debidamente remunerados y no cuentan con estabilidad laboral debido al mal uso de la contratación a plazo fijo permitida por ley.

NOVENA.-

La hipótesis planteada ha quedado demostrada, ya que se ha comprobado que las empresas textiles encuentran importantes beneficios con la incorporación de prácticas socialmente responsables en materia laboral, mejorando las condiciones de trabajo de sus colaboradores, beneficios que se traducen en una mayor productividad, apertura de nuevos mercados y mejora del clima laboral. No obstante es preciso señalar que si bien la RSE constituye una importante herramienta para disminuir los conflictos laborales, no es la solución definitiva a estos ya que dependen entre otros factores, de la idiosincrasia propia de los trabajadores. Por ello, el rol del estado cobra importancia en tanto pueda promover y recompensar el ingreso de las empresas a la RSE, lo que facilitaría que muchos empleadores inviertan en ella.



SUGERENCIAS

PRIMERA.- En atención a lo desarrollado en la presente investigación, consideramos que el Estado debería tener un rol más activo en materia de RSE de forma que permita acercar a las empresas, trabajadores y población en general en esta materia, dando a conocer su importancia, los beneficios y alcances para la sociedad. Por ello creemos que el Estado debería realizar acciones de difusión y sensibilización desde la formación secundaria hasta la universitaria, de tal manera que la RSE en todas sus dimensiones no sea un tema novedoso sino una exigencia social.

SEGUNDA.- Consideramos que el Estado debería brindar su apoyo a las iniciativas privadas que buscan fomentar el empleo digno como forma de hacer negocios, de tal manera que sean las propias empresas las que ejerzan presión entre sí como forma de evitar la competencia desleal a través del no cumplimiento de la normativa socio laboral.

TERCERA.- Consideramos que para poder aprovechar esta oportunidad las empresas textiles deberían adoptar políticas socialmente responsables, reconociendo a sus trabajadores como su recurso más valioso, brindando óptimas condiciones de trabajo lo que les permitirá ser competitivas en el mercado, crecer nacional e internacionalmente, así como captar y retener al mejor personal. La Responsabilidad Social Empresarial es el mejor instrumento para mejorar las relaciones empleador-trabajador en miras al incremento de la productividad y el desarrollo de la sociedad.

CUARTA.- Proponemos el siguiente Proyecto de Ley que busca la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en materia Laboral mediante la intervención del Estado como agente promotor y facilitador.

PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL

I. OBJETO

En atención a las nuevas tendencias mundiales en materia social y económica, es objeto de esta propuesta consagrar legislativamente el nuevo rol que viene asumiendo la empresa dentro de la sociedad; es decir, como sujeto de acción al interior de la sociedad y pieza clave para el desarrollo del país.

Nuestra realidad está cambiando a gran velocidad y estos cambios no predecibles demandan nuevos comportamientos por parte de los diversos actores. Estos nuevos comportamientos se concretan en la actualidad mundial en el concepto de “Responsabilidad Social de la Empresa”.

Creemos que el discurso teórico es insuficiente si no se gestiona una implementación legislativa en cada país; por ello, el desarrollo legislativo que proponemos sobre los nuevos roles de la empresa, tiene como objeto también ponernos a la vanguardia normativa en la legislación comparada latinoamericana.

II. JUSTIFICACIÓN

Los ciudadanos hoy en día esperan de las empresas algo más que la generación de empleo, de remuneraciones y de bienes y servicios. A la empresa se le atribuyen ahora responsabilidades que significan una nueva concepción de la propia empresa y de su lugar en la sociedad. Y a menudo se le valora más que todo por su capacidad de responder a ciertos imperativos sociales que la propia sociedad se ha planteado.

Si bien la función y la responsabilidad primaria, incuestionable, de la empresa consiste en obtener beneficios para sus accionistas, puesto que la rentabilidad es condición imprescindible para cualquier otra actuación particular o social de la empresa; sin embargo, el reconocer esta finalidad económica como fundamental de la empresa no significa desconocer o subvalorar la responsabilidad social amplia y genérica que la sociedad le atribuye hoy.

La empresa tiene una responsabilidad para con sus trabajadores, y no solo debe limitarse al cumplir con el respeto de sus derechos laborales, sino que puede y debe ir más allá con la mejora de las condiciones de trabajo. El trabajo no es ni debe ser considerado como un fin

en sí mismo, sino un medio de desarrollo y realización personal, que debe darse en condiciones de libertad dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades, con el propósito de permitir que cada ser humano avance el camino de la búsqueda de su bienestar y felicidad.

Somos también conscientes de que lograr esta misión supone un cambio de paradigma para los empresarios, en el que deben dejar de ver al ser humano como un recurso más de la empresa y valorarlo en su real dimensión. Es innegable que los beneficios que la RSE reporta a las empresas son intangibles, por lo que resulta especialmente complicado despertar el interés de las empresas en la materia. En general las empresas apuestan por aquellas prácticas que les generan ganancias o mejoras plausibles.

Por ello, el rol del Estado es sumamente importante, ya que resulta necesario que a través de sus diferentes manifestaciones pueda despertar este interés para finalmente lograr que las empresas den el paso hacia una gestión socialmente responsable. Creemos que sólo estableciendo un marco legislativo que impulse el concepto de responsabilidad social laboral se puede lograr este objetivo.

III. FORMULA LEGAL

El Congreso de la República;
Ha dado la Ley siguiente

“LEY DE PROMOCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL”

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en materia Laboral, mediante el establecimiento de un sistema de reconocimientos e incentivos a las empresas del sector privado que voluntariamente adecuen su sistema de gestión para la generación de trabajo decente y el respeto de los derechos laborales fundamentales, brindando mejores condiciones para sus trabajadores.

Artículo 2.- Definiciones

Para efectos de esta ley se entiende por:

Responsabilidad Social empresarial: Responsabilidad de las empresas ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante

un compromiso voluntario materializado en actividades que van más allá de cumplimiento de la ley.

Trabajo decente: Contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo, que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato

Condiciones de Trabajo: aquellas situaciones o contextos en las que los trabajadores desarrollan sus actividades, que comúnmente incluye las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar y que pueden afectar directa o indirectamente en el desempeño del trabajador y por lo tanto en la productividad de la empresa.

Artículo 3.- De las Acciones de Capacitación

Encárguese al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las acciones de capacitación y sensibilización destinadas a los representantes de empresas y trabajadores, con el objetivo de dar a conocer los beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial en materia Laboral y la forma de incorporar estas prácticas a su gestión empresarial.

Artículo 4.- Creación del Registro de Buenos Empleadores

Créase el Registro de Buenos Empleadores para los empleadores que cuenten con una adecuada trayectoria de cumplimiento de la normativa socio laboral para con sus trabajadores.

En el reglamento se regulará el contenido del referido Registro, en todo aquello que no esté reservado a la Ley, así como los beneficios de los que podrán gozar los referidos Buenos Empleadores.

Artículo 5.- Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales

Encárguese a Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la identificación, registro, premiación y promoción de las Buenas Prácticas Laborales de las empresas peruanas. Dicho reconocimiento debe permitir la publicidad de las buenas prácticas seleccionadas, así como los beneficios reportados y la forma para replicarlas en otras empresas a nivel nacional, de forma gratuita mediante el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otros medios que se consideren idóneos.

Artículo 6.- Creación de la Certificación Empresa Socialmente Responsables en materia Laboral

Encárguese a Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración de la certificación Empresa Socialmente Responsables en materia Laboral para las empresas peruanas que además de cumplir con la normativa socio laboral, incorporen a su gestión integral políticas de Responsabilidad Social que permitan brindar mejores condiciones de trabajo a sus trabajadores de forma voluntaria.

En el Reglamento se establecerán los estándares mínimos que deben acreditar las empresas para obtener dicha certificación, permitiéndosele utilizar públicamente el distintivo de “Empresa Socialmente Responsable”.

Artículo 7.- Registro de las Empresas Certificadas

Para efectos de registro de las empresas certificadas como “Empresa Socialmente Responsable en Materia Laboral” se dispone la creación del Registro Nacional de Empresas Socialmente Responsables a cargo de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá publicitar la lista de empresas que integren el Registro Nacional de Empresas Socialmente Responsables de tal manera que cualquiera pueda tener acceso a este registro, en especial las empresas internacionales así como entidades financieras.

Artículo 8.- Beneficios de la Certificación

Mediante el reglamento se establecerán los beneficios para aquellas empresas que obtengan la certificación de “Empresa Socialmente Responsable en Materia Laboral”, los mismos que cuando menos estarán referidos a los siguientes aspectos:

- Escala diferenciada de multas en caso de verificar la comisión de alguna infracción socio laboral mediante el procedimiento de inspección de trabajo.
- Puntaje adicional sobre la calificación final en procesos de contratación con el Estado.
- Exoneración del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría.
- Exoneración de Impuesto General a las Ventas en la importación de bienes de capital para fines de uso productivo.
- Exoneración de las Tasas Arancelarias en la importación de bienes de capital para fines de uso productivo.
- Obtención de cooperación económica internacional para la ejecución de planes de formación de los trabajadores y de prevención de riesgos laborales en la empresa.

Disposición Complementaria Derogatoria

Única.- Deróguese toda disposición legal que contravenga la presente Ley.

VII. BIBLIOGRAFIA

7.1 Libros

- Aamondt, Michael (2007). *Psicología Industria-Organizacional: Un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning editores, 6ta edición.
- Aguirre, Alfredo (2003). *Administración de las Organizaciones en el Entorno Actual*. España: Ediciones.
- Amorós, Eduardo (2008). *Comportamiento organizacional, En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. España.
- Apaza M., y Quispe, R., (2002). *Diccionario Empresarial, Tomo II*. Lima, Perú: Pacífico Editores.
- Argandoña, Antonio (2007). *Responsabilidad Social y Creación de Valor para el Accionista ¿Objetivos contrapuestos o complementarios?*. Revista IESE Bussinness School. Universidad de Navarra. España.
- Arnold, J., y Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo. Comportamiento Humano en el ámbito laboral*. México: Ediciones Pearson, 5ta edición.
- Bestraten Bellovi, M. (2011). Productividad y condiciones de Trabajo (I): bases conceptuales para su medición. *Notas Técnicas de Prevención, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. España.
- Brow, Marvin (1992). *La Ética en la empresa: estrategias para la toma de decisiones*. Argentina: Editorial Paidós.
- Campos, Sara (2008). *Manual de gestión de Recursos Humanos*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Canessa, G. y García, E. (2005). *El ABC de la responsabilidad social empresarial en el Perú y en el mundo*. Lima, Perú: Perú 2021.
- Chiavenato, Idalberto (2010). *Gestión del Talento Humano*. México: Ediciones Mc Graw Hill.
- Chirinos, Nilda (2009). *Características generacionales y los valores: Su impacto en lo laboral*. Observatorio Laboral, Revista Venezolana, Volumen 2. Venezuela. Universidad de Carobo.
- Comisión de Promoción del Perú (1995). *El Sector Confecciones, Construyendo las Ventajas Competitivas del Perú*. Ministerio del Exterior y Turismo. Lima, Perú.
- D. Quinn, Mills (1990). *Como competir con éxito en los negocios: Técnicas modernas de administración*. México: Editorial Limusa.
- Díaz, Pilar (2009). *Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud Laboral*. España: Paraninfo.

- Echaiz, Daniel (2010). *Instituciones de Derecho Empresarial*. Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación. Lima, Perú.
- Eguren, Fernando (1981). *Producción Algodonera e Industria Textil en el Perú*. Lima, Perú: Andromeda.
- Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (2013). *Informe sobre la situación económica del sector textil – confecciones (2005-2012)*.
- Fernández, Jeanina (2010). *Un nicho para el empleo de las mujeres pobres en Centroamérica y República Dominicana: la maquila de vestuario*. OIT.
- García, A., Gadea, M. y Pedreño A. (2010). *Tránsitos Migratorios: contextos transnacionales y proyectos familiares en las migraciones actuales*. Argentina: Ediciones de la Universidad de Murcia.
- Garrigues, Joaquín (1987). *Curso de Derecho Mercantil, Tomo II*. Bogotá, Colombia. Editorial Temis.
- Gómez Valdez, Francisco, (2010). *Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Guillen Cestoso, Carlos (2000). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. México: Mccrow Hill.
- Gutiérrez, R. y Angles, Y. (2012). *Estrés Organizacional*. México: Editorial Trillas..
- Hollen, Norma (2004). *Introducción a los Textiles*. México: Limusa.
- Ibáñez, Javier (2004). *Responsabilidad Social de la Empresa y Finanzas Sociales*. Universidad Internacional de Andalucía. España: Ediciones AKAL.
- Jiménez, Alfonso (2013). *Creando Valor... A través de las personas, Compensación*. Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos.
- Martínez, Horacio (2011). *Responsabilidad Social y Ética Empresarial*. Bogotá, Colombia: Ediciones Ecoe.
- Montoya, Ulises y otros (2004). *Derecho Comercial, Tomo I*. Lima, Perú: Editorial Jurídica Grijley.
- Muñoz, William (2006). *Perú: Tradición Textil y competitividad internacional*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Ordoñez, Miguel (2009). *Psicología del Trabajo. Historia y Perspectivas de Futuro*. España, Editorial Pearson Educación SA.
- Perdiguero, T. y García, A. (2005). *La responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial*. Universidad de Valencia. España.
- Dirección de Trabajo de Chile (2005). *Responsabilidad Social Empresarial, Alcances y Potencialidades en Materia Laboral*. Cuaderno de Investigación Nro. 25.
- Sales, Albert (2011). *Moda, Industria y derechos laborales: Guía para un consumo crítico de ropa*. SETEM., España.

- CENTRUM (2005). *Reporte Financiero Burkenroad Perú – Sector Textil del Perú*. Universidad Católica del Perú.
- Sierra, Manuel (2005). *Responsabilidad Social Nueva Cultura Corporativa*. Arequipa, Perú: Editorial Universidad Católica de Santa María.
- Gaceta Jurídica (2008). *Buenas Prácticas Laborales en el ámbito peruano*. Revista Soluciones Laborales. Lima, Perú.
- Tejada, Neil (2010). *Responsabilidad Social de la empresa, más allá de la filantropía empresarial*. Arequipa, Perú: Editorial Universidad Católica de Santa María.
- Tovalino, Fiorella (2011). *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Lima, Perú: Estudio Caballero Bustamante.
- Velasco, Juan (2010). *Organización de la producción*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Vergaray, Ynes (2010). *Manual Práctico Laboral*. Lima, Perú: Entrelineas.

7.2 Libros Electrónicos

- Alfaya, Valentín, (2011). *Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). La Empresa Sostenible*. Repositorio de artículos de Perú 2021. Recuperado de: http://www.peru2021.org/repositorioaps/0/0/par/articulorsebiblioteca/alfaya_rse.pdf
- Clerc, J.M. (1985). *Introducción a las Condiciones de Trabajo y Ambiente de Trabajo*, [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=-49BXvJkLrcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ministerio de Trabajo Español (2013). *Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención*. Universidad Complutense de Madrid, Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo. Recuperado de: <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCI%C3%93N.pdf>
- Rodríguez, E. y Silva, L. (2011). *Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México*. Recuperado de http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0CHcQFjAJ&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F41805157_Construccin_de_un_ndice_de_condiciones_laborales_por_estados_para_Mxico%2Ffile%2Fd912f511ba892c925b.pdf&ei=nRhIU9XXFc3UsATg9ICQCA&usg=AFQjCNGvJE85TJahsDXDU8HUbmPYBCUigQ&sig2=zRTWvnus0YdEoby0eFeAuw

- Organización Internacional del Trabajo, (2014). Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los Salarios y el crecimiento equitativo. Recuperado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195244.pdf. Visitado el 07 de mayo del 2014.
- Organización Internacional del Trabajo (2012). *Tiempo de Trabajo Decente: Equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Recuperado de http://Www.Ilo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Ed_Protect/---Protrav/---Travail/Documents/Publication/Wcms_145393.Pdf

7.3 Infografía

- AccountAbility (2003). *Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000*. Recuperado de: <http://www.accountability.org/images/content/3/5/357.pdf>
- Argandoña, A. y Isea R. (2012). *ISO 26000: Una guía para la responsabilidad social de las organizaciones*. Recuperado de: http://comunicarseweb.com.ar/download.php?tipo=acrobat&view=1&dato=1308234290_catedralacaixa_vol11_Final_tcm5-66526.pdf
- Arroyo Laguna, Juan (2012). *Promover al Promotor: El Estado ante la Responsabilidad*. Boletín CENTRUM Católica's Working Paper Series, Nro. 2012-09-0004. Recuperado de: http://centrum.pucp.edu.pe/pdf/working_paper_series/CERES_WP2012-09-0004.pdf
- Bergel, P., Canteros, C., Cánaves, L. Guido M. y Jiménez C. (2014). *Tecnología y servidumbre detrás de las marcas*. Instituto Nacional de Investigación Industrial. Argentina. Recuperado de: <http://www.inti.gob.ar/sabercomo/sc40/inti2.php>
- Carrera, Juan (2006). *El Sector textil y de Indumentaria desde la perspectiva de género*. Fundación El otro., Argentina. Recuperado de: <http://www.inti.gob.ar/>
- Comisión Europea (2011). *Estrategia renovada de la Unión Europea para el 2011-2014: Sobre la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>
- Comisión Europea (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de: <http://www.mas-business.com/docs/Libro%20verde%20de%20la%20RSE%20CCE%202001.pdf>
- CSR Europe (1995). *¿Qué es la CSR Europe?*. Recuperado de: <http://www.csreurope.org/>
- Dejo, Federico (2013). *Las empresas ante su desafío histórico, de la acumulación egoísta a la responsabilidad social*. Universidad ESAN. Recuperado de: http://www.esan.edu.pe/paginas/publicaciones/cuadernos/18_19/DejoCuad18_19.pdf

- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2014). Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/?val=empresa>
- Great Place to Work, (2014). *Generación Y: ¿Cómo retener a la generación que siempre se quiere ir?*, Recuperado en http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/GPTWP2_-_2014_AGO_-_Reporte_GPTW_-_Generacion_Y_-_V2.pdf
- Federación Internacional de Derechos Humanos (2005). *Situación de los derechos laborales en las maquilas de América Central*. Recuperado de: <https://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf>
- Fernández, Carlos, (2009). *Relaciones laborales*. Universidad Santiago de Compostela, en <http://www.elergonomista.com/dom021.html>
- Ferrer, María Alejandra (2013). *La Dimensión externa de la responsabilidad social empresarial de los principales proveedores de telecomunicaciones de Venezuela*. Revista Thelos. Universidad Rafael Bellosio Chaci. Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424007>
- Forética (2002). *Norma SG-21*. Recuperado en: <http://sge21.foretica.org/>
- Huamán Oscoco, Wilde (2003). *Ingeniería en la Capacitación de Operarios para la Industria de la Confección Textil* (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperada de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/ingenie/huaman_ow/anexo.pdf
- International Organization for Standardization (2010). *¿Qué es ISO 260000?*. Recuperado de: http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012). *Encuesta Nacional de Hogares 2007-2012*. Recuperado de: http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/anexo.html
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS (2008). *La salud Laboral en los Trabajadores del Sector de Frío Industrial, Estudio de las posibles patologías específicas del sector*. España. Recuperado de: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20SL%20en%20los%20trabajadores%20del%20Frio%20Industrial.pdf>
- Lira Villavicencio, Manuel (2012). *Ergonomía en las Oficinas*, p. 12. Ministerio de Energía y Minas, Perú. Recuperado de: http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/ERGONOMIA_EN_OFICINAS.pdf, (visitado el 30 de abril del 2014).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008). *Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima*

- Metropolitana. *Boletín De Economía Laboral*, Nro. 39, Año 12, 27-38. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, (2002). *Boletín de Economía Laboral* Nro. 22, Año 6. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_22-24.pdf
 - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Manual de Operaciones del Programa Perú Responsable*. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-05-24_100-2013-TR_2925.pdf
 - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Concurso Buenas Prácticas Laborales*. Recuperado en <http://www.trabajo.gob.pe/BPL/index.php>
 - Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). *Nuevas formas de organización del trabajo: Informes Finales del grupo europeo Innoflex y la experiencia española*. España. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/Nuevas%20formas%20de%20organizacion%20del%20trabajo/Nuevas%20formas%20Org.pdf>
 - Ministerio de Trabajo Español (2011). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de la Empresas*. España. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/EERSE_WEB.pdf
 - Ministerio de la Producción (2010). *Participación Porcentual De La Industria Netamente Manufacturera Sobre Las Exportaciones - Totales, 2001 – 2010*. Recuperado de: <http://www.produce.gob.pe/index.php/estadistica/exportaciones>, (visitado el 18 de junio del 2014). No se pudo descargar estadísticas del año 2012, la página web no esté actualizada al 2014.
 - Ministerio de Energía y Minas (2011). *Norma Técnica Peruana ISO 26000*. Recuperado de: <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Presentaci%C3%83%C2%B3n%20OGGS%20-%20Responsabilidad%20Social%20-%20ISO%2026000.pdf>
 - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Manual de Operaciones del Programa Perú Responsable*. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-05-24_100-2013-TR_2925.pdf
 - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). *Plan para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Laboral 2011 – 2013*. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-05-12_139-2011-TR_1464.pdf
 - Organización Internacional del Trabajo (1977). *Convenio Nro. 148: Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*. Recuperado en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148, visitado el 16 de abril del 2014.

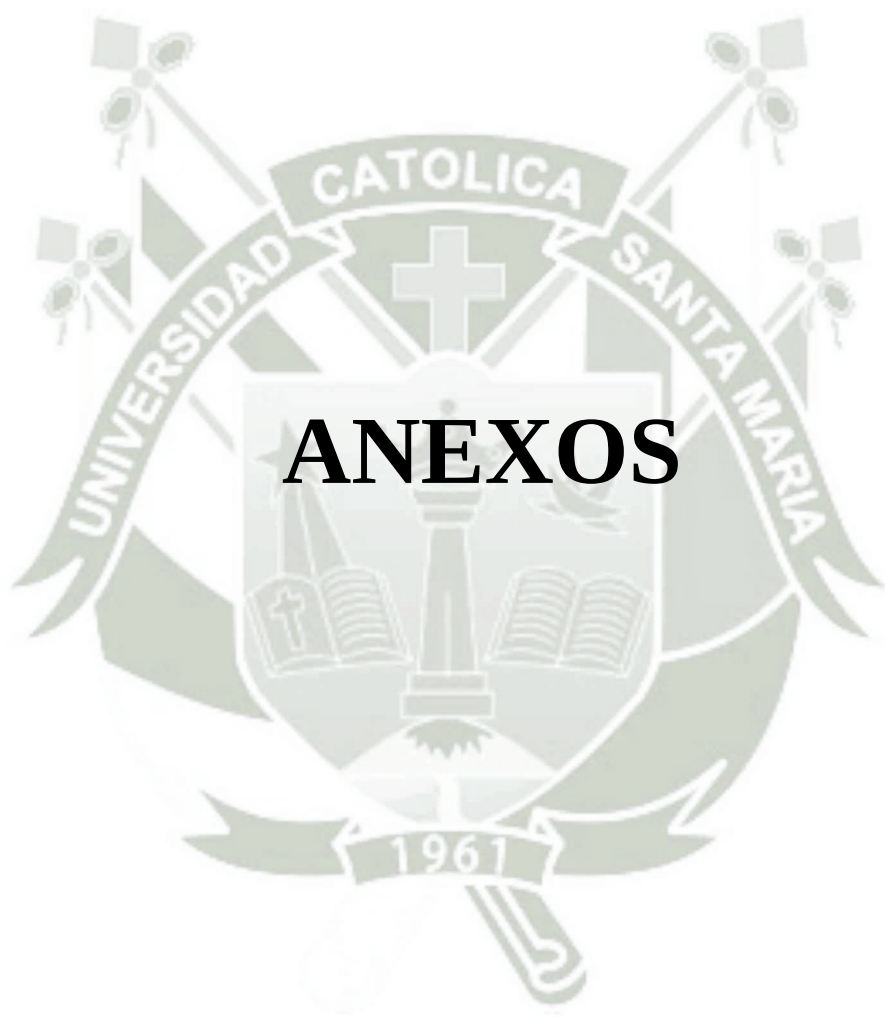
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2011). *Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (1999). *¿Qué es el Pacto Mundial?*. Recuperado de: <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>
- Organización de Naciones Unidas (2003). *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*. Recuperado de: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/descargarfichero.asp?idfichero=340>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Helpdesk de la OIT*, Nro. 6. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142785.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Condiciones de Trabajo, Riesgos y Género, Género, Salud y Seguridad en el Trabajo. *Hoja informativa* Nro. 2. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227399.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *Boletín Iniciativa INFOCUS: Sobre Responsabilidad Social De La Empresa*. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295_MNE_2_1_span.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Prácticas Responsables en el Lugar de Trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185358.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *La Ergonomía. La Salud y la Seguridad en el Trabajo: Colección de Módulos*. Recuperada de: <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/pdf/ergonomia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, (2011). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y la nutrición en el trabajo: Estudio en las empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_201138.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Guía para la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social*. Recuperado de: http://actrav.itcilo.org/courses/2003/A4-00254/resource/ilomne_sp.pdf
- PromPerú (2014). *Documento especial para Perú Moda 2014: Industria de la vestimenta y textiles en Perú*. Ministerio del Exterior y Turismo. Recuperado de: <http://www.siicex.gob.pe/siicex/resources/sectoresproductivos/BoletinPM-PGS2014.pdf>
- Parlamento Nacional Español (2006). *Libro Blanco de la RSE*. Recuperado de: http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/D/D_423.PDF

- Proyectos de ley en el Congreso peruano, en <http://www4.congreso.gob.pe/pvp/forosl/proyectosdeley.asp>
- Responsabilidad Social Empresarial (RSE), La Empresa Sostenible, http://www.peru2021.org/repositorioaps/0/0/par/articulorsebiblioteca/alfaya_rse.pdf
- Revista Forbes (2014). *Las 25 empresas con el mejor equilibrio entre vida y trabajo*. Edición en línea. Recuperado de: <http://www.forbes.com.mx/las-25-empresas-con-el-mejor-equilibrio-entre-vida-y-trabajo/>,
- Santos Gradim, Luisa (2012). Estudios de mercado e identificación de oportunidades para prendas de vestir y accesorios de algodón, alpaca y mezclas en España, Reino Unido y Alemania. Proyecto UE-PERU/PENX. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Recuperado de: <http://www.mincetur.gob.pe/Comercio/ueperu/licitacion/pdfs/Informes/115.pdf> (visitado el 17 de junio del 2014).
- Secretaría de Salud Laboral (2012). *Cuadernillo Informativo: Ruido y Vibraciones*. P.5. Madrid. Recuperado de <http://www.saludlaboralugtmadrid.org/Biblioteca%20Interna/Publicaciones/CUADERNILLO%20RUIDO%20LOW.pdf>
- Scade, John (2012). *Responsabilidad Social y Sostenibilidad Empresarial*. Escuela de Organización Industrial. España. Recuperado de: http://www.eoi.es/wiki/index.php/Iniciativas_espa%C3%B1olas_en_Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial
- Sierra Montoya, Jorge (2011). *Antecedentes, definición e importancia de la RSE*. Conferencia del Primer Congreso Binacional sobre RSE. Colombia. Recuperado de: <http://www.rseconsultoria.com/index.php/noticias/informe-especial/175-antecedentes-definicion-e-importancia-de-la-rse>
- Social Accountability International (2001). Norma SA8000. Recuperado de: <http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf>
- The Academy Bussines in Society: EABIS (2002). *Historia de EABIS*. Recuperado de: <http://www.abis-global.org/about/#story>
- Trabajando.com Perú, (2012). *¿El transporte influye en el rendimiento del trabajador?*. Recuperado de <http://mass.pe/noticias/2013/01/el-transporte-influye-en-el-rendimiento-del-trabajador>
- Universidad de Alicante (2006). *¿Qué es la Globalización?* Curso de Economía de la Globalización. España. Recuperado de: <http://economia-globalizacion.blogspot.com/2006/01/qu-es-la-globalizacin.html>
- Vásquez Méndez, Maria, (2012). *La Flexibilidad de la Jornada de Trabajo: Teorías sobre el trabajo a turnos y el Mismatch de Horarios*. Universidad Politécnica de Cartagena, Departamento de Economía. P. 87. Recuperado de <http://repositorio.bib.upct.es/dspace/bitstream/10317/882/1/mmvm.pdf>.
- Warshaw, Leon, (2011). *La industria Textil: Historia y salud y seguridad*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT. Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia OIT/tomo3/89.pdf>

- Wanjek Christopher, citado por la Organización Internacional del Trabajo (2005). Alimentación en el Trabajo: Una revolución nutricional en el menú. *Trabajo: Revista de la OIT*, Número 55. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080716.pdf





ANEXOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



**“ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN EL DERECHO DEL
TRABAJO EN AREQUIPA 2011-2013”**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PRESENTADO POR LA BACHILLER
NATALY MARIA TAMAYO BOLAÑOS PARA
OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER

AREQUIPA – 2013

“La responsabilidad social de las empresas es un elemento útil en la medida en que suministra el espacio necesario para que los trabajadores protejan sus propios intereses, y es perjudicial en la medida en que procura llenar dicho espacio. El respeto de los derechos básicos, el reconocimiento sindical, la negociación colectiva y el diálogo social, incluso a escala internacional, son los elementos clave de la democracia laboral y de la responsabilidad social.”

Guy Ryder

Secretario General

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

INDICE

I.	INTRODUCCION.....	04
II.	PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	05
2.1.	Enunciado del Problema de Investigación.....	05
2.2.	Descripción del Problema.....	05
2.2.1.	Área de Conocimiento.....	05
2.2.2.	Análisis de las Variables.....	05
2.2.3.	Cuadro de Operacionalización de Variables.....	07
2.2.4.	Interrogantes Básicas.....	08
2.2.5.	Tipo y Nivel de Investigación.....	08
2.3.	Justificación.....	08
2.4.	Marco Conceptual.....	12
2.5.	Antecedentes Investigativos.....	14
2.6.	Objetivos.....	17
2.6.1	Genéricos.....	17
2.6.2	Específicos.....	17
2.7	Hipótesis.....	17
III.	PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	18
3.1.	Técnicas e Instrumentos.....	18
3.2.	Cuadro de Técnicas e Instrumento.....	18
3.3.	Campo de Verificación.....	19
3.3.1.	Ubicación Espacial.....	19
3.3.2.	Ubicación Temporal.....	19
3.3.3.	Universo y Muestra.....	19
3.4.	Estrategia de Recolección de Datos.....	19
3.5.	Cronograma de Trabajo.....	20
3.6.	Cuadro de Recursos Humanos, Materiales y Económicos.....	21
3.7.	Bibliografía Básica.....	23
3.8.	Esquema del contenido de la tesis.....	25
3.9.	Anexos.....	27

I. PREAMBULO

Hace algunos años, tuve la oportunidad de seguir un curso en materia de Responsabilidad Social Empresarial organizado por la Cámara de Comercio de Arequipa, en este evento, entendí la importancia de la Responsabilidad Social en relación con los actores que intervienen tanto interna como externamente en el desarrollo de una determinada actividad económica empresarial.

Si bien la Responsabilidad Social Empresarial surgió a fines del siglo XIX, con el nacimiento de la primera legislación laboral moderna en Alemania, durante los últimos años este concepto se vinculó principalmente a un tema de filantropía empresarial o caridad con la comunidad.

A diferencia de otros países, en el Perú, no existen estudios sobre el impacto que tiene la Responsabilidad Social en el Derecho del Trabajo; siendo que a partir de las modificaciones legislativas dadas por la suscripción de varios Tratados de libre Comercio, se han introducido ligeramente algunos avances en el Tema.

Asimismo, en los últimos años, la ciudad de Arequipa ha experimentado un crecimiento importante en cuanto a inversión de capitales extranjeros, surgiendo una variedad de centros comerciales con negocios transnacionales. Sin embargo, estas prácticas han tenido gran acogida principalmente en la Industria Textil, ya que al exportar sus productos al extranjero, sus compradores que provienen principalmente de la unión europea, han exigido que se garantice ciertos estándares mínimos dentro de los cuales ocupa un lugar notorio el respeto de los derechos laborales.

Se evidencia así que el Derecho de Trabajo no solo encuentra como fuente la legislación nacional, que de muchas maneras no se encuentra acorde con las necesidades actuales y reales de los trabajadores, sino que además encuentra un interesante desarrollo en las prácticas empresariales que como estrategia comercial, promueven, protegen, estimulan y valoran sus recursos humanos como elemento indispensable para tener éxito frente a la competencia.

De esta manera, resulta importante resaltar los alcances y aportes que la Responsabilidad Social Empresarial ha tenido en el Derecho de Trabajo, y verificar si existe una necesidad de regulación en la materia que impulse este tipo de políticas empresariales, sobre la base de los cambios que en la ciudad de Arequipa se han presentado durante los últimos años.

II. PLANTEAMIENTO TEORICO

2.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

“Alcances de la Responsabilidad Social Empresarial de la Industrial Textil en el Derecho del Trabajo, en Arequipa 2011-2013”

2.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1. *Área De Conocimiento*

- **Campo** : Ciencias Sociales
- **Área** : Derecho
- **Línea** : Derecho de Trabajo Individual

2.2.2. *Análisis De Las Variables*

a) Variable Única:

Alcances de la Responsabilidad Social Empresarial de la Industria Textil en el Derecho del Trabajo

- **Indicador 1:** La Empresa
 - ✓ Doctrina
 - ✓ Legislación
- **Indicador 2:** La Industria Textil
 - ✓ Características
 - ✓ Legislación particular
- **Indicador 2:** Responsabilidad Social Empresarial
 - ✓ Doctrina
 - ✓ Regulación Nacional
 - ✓ Regulación Internacional
 - ✓ Principales Derechos Laborales Involucrados:
 - Proscripción de Esclavitud
 - Discriminación
 - Libertad Sindical
 - Jornada de Trabajo
 - ✓ Instrumentos de Regulación - Implementación:
 - Códigos de Conducta

- Buenas Prácticas
- Acuerdos Marco
- Pactos Internacionales

- **Indicador 4:** Condiciones de Trabajo

- ✓ Definición
- ✓ Condiciones de Trabajo en General:
 - Beneficios Laborales
 - Jornada de Trabajo
 - Estabilidad Laboral
 - Remuneración
 - Centro de Trabajo
- ✓ Seguridad Ocupacional
- ✓ Salud

- **Indicador 5:** Relación Empleador – Trabajador

- ✓ Características
- ✓ Satisfacción Laboral
- ✓ Productividad
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Legislación interna
- ✓ Cumplimiento de Normas Laborales

- **Indicador 6:** Relación Empleador – Estado

- ✓ Políticas de Gobierno
 - Internas
 - Externas
- ✓ Promoción
- ✓ Rol del Ministerio de Trabajo

- **Indicador 7:** Relación Empleador – Particulares

- ✓ Asociación de Empleadores
- ✓ Rol de las ONG
- ✓ Cámaras de Comercio

2.2.3 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Variable Única Alcances de la Responsabilidad Social Empresarial en el Derecho del Trabajo	La Empresa	Doctrina Legislación
	La Industria Textil	Características Legislación Particular
	Responsabilidad Social Empresarial	Doctrina Regulación Nacional Regulación Internacional Principales Derechos Laborales Involucrado Instrumentos de Regulación - Implementación
	Condiciones de Trabajo	Definición Condiciones de Trabajo en General: Beneficios Laborales, Jornada de Trabajo, Estabilidad Laboral, Remuneración, Centro de Trabajo Seguridad Ocupacional Salud en el Trabajo
	Relación Empleador - Trabajador	Características Satisfacción Laboral Productividad Reconocimiento Regulación legal Cumplimiento de Normas Laborales
	Relación Empleador - Estado	Políticas de Gobierno Promoción Rol del Ministerio de Trabajo
	Relación Empleador - Particulares	Asociación de Empleadores - Sector Agrario - Sector Textil - Sector Comida Rol de las ONG Cámaras de Comercio

2.2.4 *Interrogantes Básicas*

- ¿Cuáles son los alcances de la Responsabilidad Social Empresarial en el Derecho de Trabajo?
- ¿Por qué una empresa textil debe ser Socialmente Responsable?
- ¿Qué debe hacer una empresa para ser Socialmente Responsable?
- ¿Qué beneficios genera la RSE a la empresa y a los trabajadores?
- ¿Cómo mejoran las condiciones de trabajo con la RSE?
- ¿Cuál es el rol del Estado frente a la RSE?

2.2.5 *Tipo y Nivel de Investigación*

Por su Finalidad	Investigación aplicada
Por el Tiempo	Investigación longitudinal
Por el Nivel de Profundización	Investigación explicativa y descriptiva
Por el Ámbito	Investigación documental y de campo

2.3. JUSTIFICACIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial o RSE, es un concepto que nació en los años veinte como una nueva forma de hacer negocios en un mundo globalizado. Surge del convencimiento de que para que las empresas sean competitivas y sustentables en el mercado, deben ir más allá de las innovaciones tecnológicas, de sus procesos productivos y de su gestión financiera para aplicar un modelo de gestión y de relación con su entorno social, el medio ambiente, y particularmente el ámbito laboral. Así, las empresas se encuentran en el deber y la necesidad de devolver a la sociedad los beneficios que de ella reciben por el uso de sus recursos.

Según la RSE, las empresas deben ser responsables del uso de factores productivos para la creación de riquezas por lo que deben ir más allá de la generación de trabajo, incremento del capital o reparto de utilidades entre los propietarios; deben velar por el bienestar de la comunidad donde desarrollan sus actividades, “tomando en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones”.

Uno de sus grandes pilares se encuentra en el “Pacto Mundial”, programa de la ONU que propuso 10 Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.¹⁹⁰

Estos principios en relación al derecho de trabajo, establecen:

- i) Libertad de afiliación y negociación colectiva,
- ii) Eliminación del trabajo forzoso y bajo coacción,
- iii) Erradicación del trabajo infantil, y
- iv) Abolición de la discriminación en el empleo.

Así, la RSE en material laboral supone una participación y compromiso voluntario de los empleadores en las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los diferentes grupos de interés; principalmente, en relación con sus trabajadores como sujetos de derechos individuales y colectivos, personas con intereses, motivaciones, capacidades, y necesidades de desarrollo.

La RSE presupone el cumplimiento de los mínimos exigidos por las leyes laborales; así, la adopción de prácticas socialmente responsables buscará mejorar o proporcionar mayores beneficios o garantías a los trabajadores que las previstas legalmente. La empresa cumplirá con la ley laboral como punto de partida, para luego mejorar dichas condiciones.

De esta manera, la RSE postula la a integración de estos grupos de interés en la planificación, ejecución y control de las diferentes actividades empresariales, lo que en materia laboral presupone a su vez la participación de los trabajadores en el marco de un proceso de diálogo entre la empresa y sus representantes para la adopción de cualquier medida socialmente responsable.

En el plano internacional, las prácticas socialmente responsables se vienen presentando con mayor frecuencia principalmente a través de los Acuerdos Marco Internacionales suscritos por las empresas multinacionales con las federaciones sindicales mundiales; asimismo se advierte la presencia sindical en la supervisión del cumplimiento de los Códigos de Conducta. Existen organizaciones como el Parlamento Europeo, las Naciones Unidas, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, que promueven RSE a nivel internacional.

¹⁹⁰ <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1>

La experiencia internacional, confirma el hecho de que el manejo socialmente responsable construye fidelidad, enriquece la imagen corporativa y contribuye a la rentabilidad corporativa a largo plazo.

En el plano interno, estas experiencias son aun incipientes, no obstante la integración de países de América Latina en la economía mundial. En el Perú, la única regulación respecto de la promoción de la RSE la encontramos en la Ley 29381 “Ley de Organización de Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, que señala como una de sus funciones en el artículo 7.8 “Promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral”.

Los retos del derecho frente a la RSE son muchos, y desde un aspecto público, poco se ha trabajado al respecto en nuestro país, ello debido tal vez a la existencia de un modelo económico que tiende a proteger más al capital que a la distribución equitativa de la riqueza. No obstante, existen interesantes avances provenientes de la actividad privada así como de organizaciones no gubernamentales que trabajan por la difusión y promoción de la RSE.

Importancia del Tema propuesto:

- Tradicionalmente, el Estado ha pretendido proteger al trabajador como la parte más débil de la relación laboral mediante un conjunto de normas tuitivas; sin embargo, la experiencia muestra que existen serias limitaciones en los procedimientos legales para superar los problemas que se encuentran en la base de esta relación y, que se hallan íntimamente relacionados con el buen funcionamiento de la empresa: la adhesión e identificación de los trabajadores con las normas, objetivos, proyectos y metas del centro laboral.

Lo antes señalado, implica necesariamente no sólo por el respeto efectivo de los derechos laborales, sino además la construcción de relaciones equitativas, duraderas y funcionales para el desarrollo de la empresa y su competitividad en el mercado.

- Los cambios experimentados por la economía mundial en los últimos años mediante la apertura de los mercados y el surgimiento de las empresas trasnacionales a generado consecuencias desfavorables para los trabajadores especialmente en países latinoamericanos como el Perú, con economías dependientes de los países desarrollados. En países como el nuestro, esencialmente productores de materias primas, se ha experimentado una

flexibilización de las normas laborales en cuanto a la estabilidad, bajas remuneraciones, pérdida de beneficios sociales, largas jornadas de trabajo, barreras para el ejercicio de los derechos sindicales e inadecuada protección contra el despido, entre otros. La globalización, ha agudizado las desigualdades como consecuencias del desarrollo diferenciado de algunos sectores frente a otros, favoreciendo el crecimiento económico y generación de riqueza de algunos frente a la exclusión de grandes sectores de la población.

- En ese sentido, la RSE tiene un gran aporte que realizar, por cuanto implica la participación del sector privado comprometido voluntariamente y el sector público mediante la adopción de medidas que incentiven prácticas socialmente responsables. Por ello, es importante conocer los avances de la RSE en materia laboral en nuestro país y la forma como estos trascienden en el derecho de trabajo, mediante la práctica empresarial y adopción de políticas públicas que incentiven la incorporación de derechos reconocidos en los convenios y las recomendaciones de la OIT.
- Asimismo, es importante reconocer el rol del sector privado en el respeto de los derechos laborales y la solución de los conflictos laborales, consecuentemente u participación el derecho del trabajo.

Novedad del Tema Propuesto:

- Si bien existen antecedentes investigativos respecto de la RSE en materia laboral en América Latina y otros países, no existen tales estudios respecto de sus alcances y desarrollo en nuestro país.
- Las publicaciones que se han realizado en tema, han sido desarrolladas a nivel de artículos y reseñas breves.

Tema de la Especialidad:

- Como se ha señalado anteriormente, cuatro de los grandes principios de la RSE, se relacionan directamente con el Derecho de Trabajo, respecto de la libertad de afiliación y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y bajo coacción, erradicación del trabajo infantil, y abolición de la discriminación en el empleo.
- En ese sentido, la RSE guarda estrecha relación con el Derecho de Trabajo, toda vez que supone la participación y compromiso voluntario de los

empleadores en las preocupaciones sociales de sus operaciones comerciales en relación con sus trabajadores como sujetos de derechos individuales y colectivos, personas con intereses, motivaciones, capacidades y necesidades de desarrollo.

- El tema es tan relevante, que a guisa de ejemplo, en la maestría de Relaciones Laborales de la PUCP existe un curso dedicado a la materia que nos ocupa: “Dimensión Laboral de la Responsabilidad Social Empresarial”¹⁹¹

2.4. MARCO CONCEPTUAL

- **Responsabilidad Social Empresarial:** De acuerdo con la norma ISO26000¹⁹² es la Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que (1) Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; (2) Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; (3) Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y (4) Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones
- **Pacto Mundial:** Es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Constituye un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de las corporaciones y los mercados basadas en principios universales que contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas.¹⁹³
- **Desarrollo sostenible:** Según la declaración de Río (1992) éste se define como “aquel desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para tender sus propias necesidades”¹⁹⁴. Este concepto puede ser dividido en tres partes: económico, ambiental y social.

¹⁹¹ <http://posgrado.pucp.edu.pe/maestrias/interdisciplinarias/relaciones-laborales/descripcion-de-cursos/dimension-laboral-de-la-responsabilidad-social-empresarial/> visitado el 08 de abril del 2013

¹⁹² <http://www.masr.com.mx/responsabilidad-social-definicion-y-clasificacion/>

¹⁹³ <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>

¹⁹⁴ Cumbre de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Desarrollo, celebrada en la ciudad de Río de Janeiro, Brasil, en junio de 1992.

- **Calidad Total**, es una estrategia de gestión desarrollada en las décadas de 1950 y 1960 por las industrias japonesas, a partir de las prácticas promovidas por los expertos en materia de control de calidad, está orientada a crear conciencia de calidad en todos los procesos de organización tanto internos como externos.¹⁹⁵
- **Stakeholder** o grupo de interés: concepto que aparece en los ochenta como complemento al concepto de shareholder (accionista), como único interesado en la empresa. Según este nuevo punto de vista, el empresario no sólo debe de tener en cuenta al accionista, sino que además debe de tener en cuenta a todos los grupos de interés que influyen en su actividad empresarial (clientes, trabajadores, proveedores, sociedad, sin olvidarse del inversor-accionista).¹⁹⁶
- **SA8000**: Es una certificación voluntaria cuyo fin es promover mejores condiciones de trabajo; está regido por acuerdos internacionales que incluyen temas como la justicia social, los derechos de los trabajadores, entre otras. Asimismo, promueve condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable, libertad de asociación y negociación colectiva, cumplimiento de la jornada laboral, salarios, discriminación, trabajo infantil o forzado y el ambiente de trabajo.¹⁹⁷
- **ISO26000**: Esta norma fue aprobada y publicada en el año 2010, y es el estándar global de Responsabilidad Social. Representantes de los sectores gobierno, empresa, academia, trabajadores, ONGs y consumidores de más de 90 países trabajaron en consenso por 5 años para lograr este referente de qué es la responsabilidad social. La aplicación de la Norma ISO 26000 es voluntaria, y no es una norma certificable.¹⁹⁸
- **Industria Textil**: Definida como el aquel sector de la industria que abraza una serie de actividades que incluye el tratamiento de fibras naturales o artificiales para la elaboración de hilos, fabricación y acabado de telas. Abarca desde la etapa inicial del desmote del algodón hasta la elaboración de telas acabadas e

¹⁹⁵ **Patrick Lyonnet** “Los Metodos de la Calidad Total” en http://books.google.com.pe/books?id=nbJEVhxUSt0C&pg=PA6&lpg=PA6&dq=calidad+total+definicion&source=bl&ots=QZX9bYQEsL&sig=jxujoMY1_net0NKW_LgnfovpErc&hl=es&sa=X&ei=fQhjUa6YKKrL4APFioGQCw&ved=0CGYQ6AEwCQ#v=onepage&q=calidad%20total%20definicion&f=false

¹⁹⁶ **Ignacio Fontaneda González** “Aproximación al concepto de Responsabilidad Social: Origen y evolución, hitos e implicación para las empresas”

¹⁹⁷ <http://www.peru2021.org/principal/categoria/conceptos-de-responsabilidad-social/9/c-9>

¹⁹⁸ <http://www.peru2021.org/principal/categoria/conceptos-de-responsabilidad-social/9/c-9>

incluye a su vez, a las actividades de hilado, tejido y teñido acabado. Debe diferenciarse del sector confecciones, que se dedica a la producción de prendas de vestir en base a la materia proporcionada por la industria textil.¹⁹⁹

- **Derechos laborales:** Son aquellos derechos reconocidos por la constitución y las leyes que se dan en el contexto de la relación laboral y que fuera de ella no tendrían un campo de desarrollo o no podrían ser ejercidos, tales como la jornada de trabajo, los beneficios laborales, estabilidad laboral, etc.²⁰⁰
- **Condiciones De Trabajo:** son aquellas que determinan las características del trabajo en relación con la seguridad y salud del trabajador. Forman parte de ellas no sólo el salario, del que más se suele hablar, sino también el local, los equipos, los productos, instalaciones y útiles del centro de trabajo. Cualquier modificación o variación en estos aspectos se trata de una modificación de las condiciones de trabajo²⁰¹

2.5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

De la revisión de las bibliotecas de la Universidad Católica de Santa María, así como de la Universidad Nacional de San Agustín pregrado y postgrado, no se ha encontrado ningún antecedente investigativo.

Sin embargo de la búsqueda en repositorios de tesis en internet encontramos la siguiente tesis relacionada:

- Carolina Esther Gómez Jofré y Nancy Lorena Loyola Arroyo. Tesis para optar por el Título de Ingeniero Comercial: ***“Responsabilidad Social Empresarial en Materia de Relaciones Laborales”***, de. Universidad de Chile. 2004, publicado en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/gomezj_c/sources/gomezj_c.pdf

En esta tesis, se desarrolla un marco conceptual sobre la responsabilidad social empresarial, así como su relación con los derechos laborales específicos e inespecíficos en la legislación chilena. Sostiene que existe una carencia de regulación detallada con respecto a temas elementales lo que genera una

¹⁹⁹ Reporte Financiero Burkenroad, Sector Textil Perú, CENTRUM Católica, setiembre 2010, en <http://www.latinburkenroad.com/docs/BRLA%20Peruvian%20Textile%20Industry%20%28201003%29.pdf>

²⁰⁰ Juan Carlos Cortes Carcelen, “Los derechos laborales inespecíficos, análisis de algunas sentencias del Tribunal Constitucional en http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenidos_web_amag/contenido48/57-75.pdf

²⁰¹ <http://www.gestion.org/grhh/ergonomia/las-condiciones-de-trabajo-y-factores-de-riesgo-en-el-trabajo/>

desprotección al trabajador, sumado a una falta de fiscalización eficaz por parte del estado.

La tesis, tiene un ámbito de investigación documental con algunas entrevistas realizadas a especialistas en la materia, por lo que su aporte es principalmente en cuanto marco teórico referencial.

De igual manera, en cuanto a publicaciones relacionadas con el tema materia de investigación, encontramos en internet las siguientes:

- Dirección de Trabajo, Chile. Cuaderno de Investigación Nro. 25 ***“Responsabilidad Social Empresarial, alcances y potencialidades en Materia Laboral”***. Diciembre 2005, publicado en: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984_recurso_1.pdf

Esta investigación desarrolla un marco conceptual sobre la responsabilidad empresarial desde el punto de vista de los empleadores y los trabajadores, asimismo desarrolla una investigación de campo sobre las características económicas y corporativas de las principales empresas chilenas socialmente responsables.

- Felipe Agüero. ***“La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú”***. Informe para la Fundación Ford. 2002, publicado en <http://www.rsc-chile.cl/>

Esta investigación desarrolla, el surgimiento de la responsabilidad social empresarial en América latina, a través del estudio de seis países que han empezado a incorporar estas prácticas como son Mexico, Brasil, Chile, Argentina, Colombia y Perú, y otros casos aislados.

- Wilfredo Sanguinetti, ***“Responsabilidad Social Empresarial y Participación de los Trabajadores”***, Publicado en el Blog de Wilfredo Sanguinetti: <http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/03/06/responsabilidad-social-empresarial-y-participacion-de-los-trabajadores/>

En este artículo, el profesor Sanguinetti, describe cual es la relación entre la responsabilidad social empresarial y el derecho de trabajo y los principales instrumentos de regulación.

- Amparo Merino Segovia, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Castilla-La Mancha “**Responsabilidad Social Corporativa: Su Dimensión Laboral**” en:

http://www.uclm.es/organos/vic_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CORPORATIVA1.pdf

En este artículo se analiza los avances de la responsabilidad social corporativa en materia de derecho de trabajo en España. Desarrolla además los instrumentos de regulación que son actualmente utilizados, incluyendo las nuevas tendencias sobre los acuerdos marco internacional.

- Carlos Angel Puelma, Profesor de la Universidad de Valparaíso Chile, “**Responsabilidad social empresarial: Avances en el derecho laboral chileno**”. Diciembre 2006.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/3/art/art2.pdf>

En este artículo, se desarrolla los avances que en materia de responsabilidad social empresarial ha tenido la legislación laboral chilena.

- Cecilia Garavito, “**Responsabilidad Social Empresarial y Mercado De Trabajo**”. Junio 2007, en

<http://departamento.pucp.edu.pe/economia/images/documentos/DDD258.pdf>

En este artículo, se analiza la razón por la cual en el Perú los programas de responsabilidad social empresarial se orientan fundamentalmente a temas relacionados con la comunidad y el medio ambiente, y dan menos atención al tema laboral.

A criterio del artículo, la razón se debe a la falta de demanda de la sociedad por dichas políticas y plantea la existencia de una jerarquía de necesidades sociales, donde debido a la debilidad de nuestro sistema institucional, y al nivel de pobreza, los derechos laborales son considerados como un bien de lujo.

2.6. OBJETIVOS

2.6.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los alcances de la responsabilidad social empresarial de la Industria Textil en el Derecho de Trabajo

2.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las razones que justifican que una empresa textil sea socialmente responsable.
- Precisar que debe hacer una empresa para ser socialmente responsable.
- Determinar qué beneficios genera la RSE a la empresa y a los trabajadores
- Determinar cómo mejoran las condiciones de trabajo con la RSE.
- Precisar cuál es el rol de estado frente a la RSE.

2.7. HIPÓTESIS

Teniendo en cuenta que:

- Las empresas textiles requieren ser altamente competitivas para sobrevivir en el mercado.
- Toda organización requiere para su existencia y buen funcionamiento, de un grado de adhesión de los miembros que la componen, a sus normas, objetivos, proyectos y metas.
- La conducción socialmente responsable de una empresa construye fidelidad, enriquece la imagen corporativa y contribuye a la rentabilidad a largo plazo.
- Las normas laborales buscan restablecer la equidad en la relación laboral; sin embargo, existen serias limitaciones para superar los principales problemas de dicha relación que subyace en la confianza, base del reconocimiento mutuo y del diálogo.

Es probable que:

- Las empresas textiles se vean beneficiadas con la incorporación de prácticas socialmente responsables en materia laboral, mejorando las condiciones de trabajo y respetando los derechos laborales de sus trabajadores; por lo que, el estado debería tener un rol más activo, promoviendo y recompensando dichas prácticas a fin de lograr la equidad en las relaciones laborales.

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.-

3.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

3.1.1. Variable Única: Alcances de la Responsabilidad Social Empresarial de la Industria Textil en el Derecho del Trabajo.

CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS			
INDICADORES	SUBINDICADORES	TECNICAS	INSTRUMENTOS
La Empresa	- Doctrina - Legislación	Observación documental	Ficha Documental y Ficha Bibliográfica
La Industria Textil	- Características - Legislación Particular	Observación documental	Ficha Documental y Ficha Bibliográfica
Responsabilidad Social Empresarial	- Doctrina - Regulación Nacional - Regulación Internacional - Principales Derechos Laborales Involucrados - Instrumentos de regulación.	Observación documental	Ficha Documental y Ficha Bibliográfica
Condiciones de Trabajo	- Definición - Condiciones de Trabajo en General - Seguridad Ocupacional - Salud en el Trabajo	Observación documental	Ficha Documental y Ficha Bibliográfica
		Cuestionario (<i>dirigida a trabajadores del sector privado</i>)	Cédula de Preguntas
Relación Empleador – Trabajador	- Características - Satisfacción Laboral - Productividad - Reconocimiento - Regulación legal - Cumplimiento de Normas Laborales	Observación documental	Ficha Documental y Ficha Bibliográfica
		Cuestionario (<i>dirigido a trabajadores del sector privado</i>)	Cédula de Preguntas
		Entrevista (<i>dirigida a empleadores del sector privado</i>)	Cédula de entrevista
Relación Empleador – Estado	- Políticas de Gobierno - Promoción - Rol del Ministerio de Trabajo - Percepción de los empleadores	Observación documental	Ficha Documental y Ficha Bibliográfica
		Entrevista (<i>dirigida a empleadores del sector privado</i>)	Cédula de entrevista
Relación Empleador - Particulares	- Asociación de Empleadores - Rol de las ONG - Cámaras de Comercio	Observación documental	Ficha Documental y Ficha Bibliográfica

3.2 CAMPO DE VERIFICACIÓN

Ubicación Espacial	Arequipa
Ubicación Temporal	Periodo 2011 – 2013

Universo	Empresas Textiles en Arequipa
Muestra	Todas las empresas Textiles en Arequipa con más de 20 trabajadores - INCALPACA - INCATOPS - Franky & Ricky - Michell & CIA - Chachani Textiles Industriales 50 Trabajadores de cada empresa señalada, con un total de 250 trabajadores. 1 representante por cada empresa señalada, con un total de 5 representantes.

3.3 ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la recolección de datos se propone la siguiente estrategia tomando en cuenta las labores necesarias para llevar a cabo la investigación:

- **Revisión Bibliográfica**

Realizada por la propia investigadora utilizando las fichas bibliográficas documentales en las siguientes fuentes: Internet, Bibliotecas Especializadas entre ellas las Bibliotecas de la Universidad Nacional de San Agustín, Biblioteca de la Universidad Católica Santa María y Biblioteca del Colegio de Abogados, Hemerotecas y Libros Propios

- **Aplicación de Cuestionarios**

La aplicación de los cuestionarios dirigidos a los Trabajadores, será realizada por la propia investigadora con el apoyo de dos asistentes,

entrenados para tal efecto. Se utilizará las cédulas de preguntas que obran como anexos 3 y 4.

El cuestionario será aplicada en las propias empresas para lo cual se solicitara la autorización y apoyo del responsable del área de recursos humanos, administrador o gerente de ser el caso. Se aplicará los cuestionarios en diferentes días, uno por cada empresa señalada en la muestra. Posteriormente los resultados serán ordenados en gráficos de barras, a fin de establecer su relación con las variables propuestas.

- **Aplicación de Entrevistas**

La realización de de entrevistas a los representantes de las empresas seleccionadas, serán realizadas directamente por la propia investigadora. El contacto se realizará por medio de la Cámara de Comercio de Arequipa, presentando el tema de investigación y solicitando el apoyo del centro de estudios. Las entrevistas se aplicaran en los lugares y fechas que se coordinen con las empresas. Los resultados, serán ordenados conforme las variables estudiadas.

3.4 CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	2013								2014									
	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre
Preparación del Proyecto	X	X	X	X														
Recolección de Información					X	X	X	X										
Análisis de Información									X	X	X	X						
Elaboración de Informe de Tesis													X	X	X	X	X	
Presentación y Sustentación																		X

3.5 CUADRO DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS

3.5.1. Recursos Humanos: Atendiendo a que el presente trabajo de investigación es realizado únicamente por mi persona, los recursos humanos están conformados adicionalmente por dos asistentes que apoyaran en las labores de campo especialmente en aplicación de cuestionarios.

Investigadores	:	01 Investigador
Asistentes de Campo	:	02 Asistentes

3.5.2. Recursos Materiales: Para la elaboración de la investigación planteada, se ha considerado necesario contar con los siguientes recursos materiales.

RECURSOS MATERIALES	
Detalle	Cantidad Estimada
LAP TOP con Procesador Intel Core i3 y Windows 7	01
Impresora Laser HP	01
Cartucho de Toner color Negro	01
Útiles de Escritorio (lápices, lapiceros, plumones, resaltadores, borrador, etc)	NN
Millar Papel Bond 75 gramos	02
Servicio de Internet - Horas	60
Servicio de Movilidad	NN
Servicio de fotocopiado (por cara)	500
Servicio de Anillado para revisión de Asesor	02
Servicio de Empastado de Tesis	02

3.5.3. Recursos Económicos: La elaboración de la investigación planteada, se ha calculado en base al presupuesto ascendente a la suma de **S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 Nuevos Soles)** conforme al siguiente detalle:

PRESUPUESTO			
Detalle	Cantidad Estimada	Precio Unitario	Costo
Recursos Humanos (pago para asistentes)	02	S/. 100.00	S/. 200.00
LAP TOP con Procesador Intel Core i3 y Windows 7	Recursos propios de la Investigadora		
Impresora Laser HP	Recursos propios de la Investigadora		
Cartucho de Toner color negro	01	S/. 100.00	S/. 100.00
Útiles de Escritorio (lápices, lapiceros, plumones, resaltadores, borrador, etc)	NN	NN	S/. 100.00
Millar Papel Bond 75 gramos	04	S/. 25.00	S/. 100.00
Servicio de Internet - Horas	Recursos propios de la Investigadora		
Servicio de Fotocopiado	2500	S/. 0.10	S/. 250.00
Movilidades varias	NN	NN	S/. 100.00
Servicio de Anillado – Borrador Tesis	02	S/. 10.00	S/. 50.00
Servicio de Empastado – Tesis Final	04	S/. 25.00	S/. 100.00
Otros	NN	NN	S/. 100.00
PRESUPUESTO TOTAL			S/. 1000.00

La presente investigación será financiada íntegra y directamente por la investigadora.

3.6 BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

3.6.1 LIBROS

- **Arévalo Vela, Javier**, Derecho del Trabajo Individual, Fondo editorial de la Fundación Vicente Ugarte del Pino, Lima, 2012.
- **Dolorier Torres, Javier**, Tratado Práctico De Derecho Laboral, Tomo I y II, Gaceta Jurídica, Lima, 2010.
- **Gómez Valdez, Francisco**, Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales de Trabajo, Editorial San Marcos, Tercera Edición, Lima, 2010.
- **Martínez Isuiza, Benjamín**, Manual Práctico Laboral, Entrelineas, Lima, 2013.
- **Neves Mujica, Javier**, Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2009.
- **Rendón Vásquez Jorge**. Derecho del trabajo. Segunda edición. Grijley, Lima, 2007.
- **Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y Seguridad Social**, Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez,. Grijley, Lima, 2009.
- **Toyama Miyagusuku, Jorge**, Derecho Individual del Trabajo, Gaceta Juridica,. Lima, 2011.
- **Toyama Miyagusuku, Jorge y Vinatea Recoba, Luis**, Guía Laboral, Gaceta Jurídica, Lima, 2010.

3.6.2 PÁGINAS WEB

Responsabilidad Social Empresarial

- ¿Qué es RSE? Banco Mundial
http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf
- RSE Peru2021
<http://www.peru2021.org/principal/categoria/conceptos-de-responsabilidad-social/9/c-9>

- Agüero, Felipe. *“La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú”*. Informe para la Fundación Ford. 2002, publicado en <http://www.rsc-chile.cl/>
- Canessa Illich, Giuliana y García Vega, Emilio “El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo” <http://www.masr.com.mx/responsabilidad-social-definicion-y-clasificacion/>
- Dirección de Trabajo, Chile. Cuaderno de Investigación Nro. 25 *“Responsabilidad Social Empresarial, alcances y potencialidades en Materia Laboral”*. Diciembre 2005, publicado en: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984_recurso_1.pdf
- Fontaneda González, Ignacio *“Aproximación al concepto de Responsabilidad Social: Origen y evolución, hitos e implicación para las empresas”* en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392496>
- Garavito Cecilia, *“Responsabilidad Social Empresarial y Mercado De Trabajo”*. Junio 2007, en <http://departamento.pucp.edu.pe/economia/images/documentos/DDD258.pdf>
- Gómez Jofré, Carolina Esther y Loyola Arroyo, Nancy Lorena. Tesis para optar por el Título de Ingeniero Comercial: *“Responsabilidad Social Empresarial en Materia de Relaciones Laborales”*, de. Universidad de Chile. 2004, publicado en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/gomezj_c/sources/gomezj_c.pdf
- Merino Segovia, Amparo Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Castilla-La Mancha *“Responsabilidad Social Corporativa: Su Dimensión Laboral”* en: http://www.uclm.es/organos/vic_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CORPORATIVA1.pdf
- Puelma, Carlos Angel, Profesor de la Universidad de Valparaíso Chile, *“Responsabilidad social empresarial: Avances en el derecho laboral chileno”*. Diciembre 2006. <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/3/art/art2.pdf>

- Sanguinetti, Wilfredo “*Responsabilidad Social Empresarial y Participación de los Trabajadores*”, Publicado en el Blog de Wilfredo Sanguinetti:

<http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/03/06/responsabilidad-social-empresarial-y-participacion-de-los-trabajadores/>

Pacto Mundial

- <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>
- <http://www.pactomundial.org/>

Calidad Total

- Patrick Lyonnet, “Los Metodos de la Calidad Total” en http://books.google.com.pe/books?id=nbJEVhxUS0C&pg=PA6&pg=PA6&dq=calidad+total+definicion&source=bl&ots=QZX9bYQEsL&sig=jxujoMYl_net0NKW_LgnfovpErc&hl=es&sa=X&ei=fQhjUa6YKKrl4APFioGQCw&ved=0CGYQ6AEwCQ#v=onepage&q=calidad%20total%20definicion&f=false

Sector Textil

- Reporte Financiero Burkenroad, Sector Textil Perú, CENTRUM Católica, setiembre 2010, en <http://www.latinburkenroad.com/docs/BRLA%20Peruvian%20Textile%20Industry%20%28201003%29.pdf>

Condiciones de Trabajo

- Juan Carlos Cortes Carcelen, “Los derechos laborales inespecíficos, análisis de algunas sentencias del Tribunal Constitucional en http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenidos_web_amag/contenido48/57-75.pdf
- <http://www.gestion.org/grhh/ergonomia/las-condiciones-de-trabajo-y-factores-de-riesgo-en-el-trabajo/>

3.7 ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS

Introducción

Resumen

Abstract

Capítulo I

Condiciones de Trabajo

- Definición
- Condiciones de Trabajo en General
- Seguridad Ocupacional
- Salud en el Trabajo

Capítulo II

La Industria Textil

- Definición y características
- Legislación de la materia
- La Industria textil en Arequipa
- Relación empleador – trabajador

Capítulo III

La Responsabilidad Social Empresarial

- Definición
- Historia y Evolución
- Beneficios
- Regulación Nacional
- Rol del Estado

Capítulo III

Legislación Internacional y Derecho Comparado

- Normas Internacionales:
 - SA8000
 - ISO26000
- La Responsabilidad Social en Europa
- La Responsabilidad en Latinoamérica

Capítulo IV

Análisis de los resultados de la Investigación de Campo

- De las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Industria Textil
- Del clima laboral
- De la identificación de los trabajadores con la empresa
- Del respeto de los derechos laborales de los trabajadores de la Industria Textil
- Del conocimiento de los empleadores de la Responsabilidad Social Empresarial
- Los derechos laborales frente a los objetivos de la empresa

- Los beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial

Conclusiones

Sugerencias

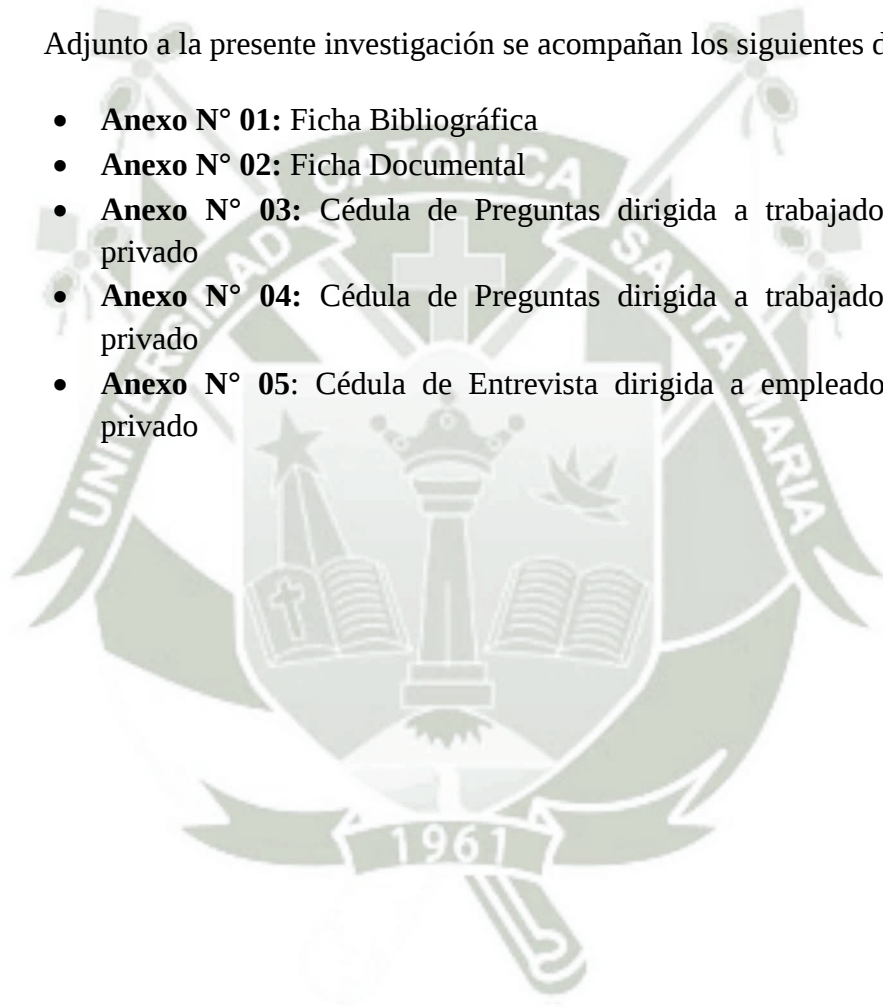
Bibliografía

Anexos

3.8 ANEXOS

Adjunto a la presente investigación se acompañan los siguientes documentos:

- **Anexo N° 01:** Ficha Bibliográfica
- **Anexo N° 02:** Ficha Documental
- **Anexo N° 03:** Cédula de Preguntas dirigida a trabajadores del sector privado
- **Anexo N° 04:** Cédula de Preguntas dirigida a trabajadores del sector privado
- **Anexo N° 05:** Cédula de Entrevista dirigida a empleadores del sector privado



ANEXO N° 01

FICHA BIBLIOGRAFICA	
---------------------	--

Autor: _____	Editorial: _____
Título: _____	Ciudad, país: _____
Página: _____	Año: _____
Tema:	

FICHA DOCUMENTAL

Autor: _____	Editorial: _____
Título: _____	Ciudad, país: _____
Página: _____	Año: _____
Resumen:	

ANEXO N° 03

CEDULA DE PREGUNTAS

Dirigida a Trabajadores del Sector privado sobre las Condiciones de Trabajo

Responda a las siguientes preguntas marcando solo una de las opciones propuestas:

1. ¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos laborales?

Si ☐

No ☐

2. ¿De los siguientes derechos laborales, cuales se respetan en su centro de trabajo?

☐	Jornada laboral de 8 horas diarias
☐	Pago de Horas Extra
☐	Estabilidad Laboral
☐	Reconocimiento de derechos sindicales
☐	Pago de beneficios laborales
☐	Seguridad ocupacional
☐	Salud en el Trabajo
☐	Remuneración adecuada al trabajo realizado

3. ¿Considera Ud. que las condiciones en las que realiza sus labores son idóneas?

Si ☐

No ☐

4. ¿Cuenta Ud. con las condiciones necesarias que aseguren su salud en las labores que realiza?

Si ☐

No ☐

ANEXO N° 04

CEDULA DE PREGUNTAS

Dirigida a Trabajadores del Sector privado sobre Relación empleador trabajador

Responda a las siguientes preguntas marcando solo una de las opciones propuestas:

1. ¿Conoce Ud. Los objetivos de la empresa para la que trabaja?

☐

Si

☐

No

2. ¿Se siente Ud. Identificado con la empresa para la que trabaja?

☐

Si

☐

No

3. ¿Se siente Ud. a gusto realizando su trabajo actual?

☐

Si

☐

No

4. ¿Se siente Ud. a gusto con el trato que recibe de sus empleadores?

☐

Si

☐

No

5. ¿Cree Ud. que la empresa para la que trabaja reconoce su esfuerzo?

☐

Si

☐

No

6. ¿La empresa para la que trabaja le brinda posibilidades de crecimiento personal?

☐

Si

☐

No

ANEXO N° 05

CEDULA DE ENTREVISTA
Dirigida a Empleadores del Sector Privado

Cédula Nro. Lugar y Fecha.....
Nombre del Entrevistador.....
Nombre del Entrevistado.....
Sexo.....Edad.....Profesión..... Cargo.....
Tiempo en el Cargo.....

PREGUNTAS:

1. ¿Qué opina Ud. respecto de la legislación laboral actual?
2. ¿Cuál cree Ud. que es el rol de la empresa frente a los derechos de los trabajadores?
3. ¿Conoce Ud. que es la responsabilidad Social Empresarial y como esta puede beneficiar a su empresa?
4. ¿Consideraría adoptar prácticas que incentiven el respecto de los derechos laborales y mejoren las condiciones laborales si estas le reportaran beneficios?

