



1. Importancia del tema

Las prácticas laborales de una organización comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo, que se realizan dentro, por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado. Por tanto, engloban el reclutamiento, la promoción de trabajadores, los procedimientos disciplinarios y de resolución de reclamaciones, la transferencia y el traslado de trabajadores, la finalización de la relación de trabajo, la formación y el desarrollo de habilidades, la salud, la seguridad e higiene industrial, la libertad de asociación, la negociación colectiva y diálogo social, las jornadas laborales, la remuneración y cualquier práctica que afecte las condiciones de trabajo.

Las prácticas laborales son parte de las normas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mismas que refuerzan la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos legales asociados. Establecen principios y derechos básicos universales de trabajo que previenen la competencia desleal basada en la explotación y el abuso, promoviendo a su vez el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres.

Las organizaciones socialmente responsables deberían actuar conforme a la ley y los instrumentos internacionales, incluso en áreas donde los gobiernos han fallado.

Las prácticas laborales socialmente responsables son un elemento esencial en el desarrollo humano, mediante las cuales los niveles de vida mejoran gracias al empleo pleno y seguro. Muestran además un gran impacto en el respeto al principio de legalidad y son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz.

2. Definiciones

Trabajo: Se comprende como la labor desempeñada a cambio de una compensación y no incluye actividades realizadas voluntariamente.

Condiciones de trabajo: Se refiere a los salarios y a otras formas de compensación, jornada laboral, periodos de descanso, vacaciones, prácticas disciplinarias y de despido, protección de la maternidad y aspectos de

bienestar tales como acceso al agua potable, comedores, servicios médicos y sanitarios. Afectan la calidad de vida del trabajador y sus familias así como el desarrollo económico y social.

Protección social: Concepto que incluye todas las garantías jurídicas y las políticas de empresa orientadas a mitigar la reducción o pérdida de ingresos en caso de accidente de trabajo, enfermedad, maternidad, paternidad, vejez, desempleo, invalidez o dificultad financiera y a proporcionar asistencia médica y beneficios familiares. Es fundamental en la preservación de la dignidad humana, la equidad y la justicia social.

Diálogo social: Incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobierno, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común relativos a inquietudes económicas y sociales.

Salud y seguridad en el trabajo: Es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como la prevención de daños en la salud provocados por las condiciones laborales.

Comités paritarios: Comités repartidos de forma equitativa entre la dirección, los representantes de los trabajadores y, siempre que sea posible, con participación tanto de hombres y mujeres.

Desarrollo Humano: Es el proceso de ampliar las opciones de las personas expandiendo las capacidades y funciones humanas, lo que permite que hombres y mujeres puedan disfrutar de vidas largas y saludables, que posean amplios conocimientos y que tengan un nivel de vida decente.

Empleabilidad: Experiencias, competencias y calificaciones que incrementan la capacidad del individuo de asegurar y mantener un empleo decente.

Intermediarios laborales: Se refiere a lo relacionado con agencias de empleo, proveedores de personal, entre otros.



*Basado en: ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social.



3. Guía de autoevaluación en temas críticos

En lo que respecta a prácticas laborales, la organización tomará en cuenta las siguientes disposiciones:

Asunto 1: Trabajo y Relaciones Laborales

- ¿Se asegura la empresa de aplicar el marco legal e institucional adecuado tanto para trabajos sujetos a relaciones laborales como comerciales?
- ¿Verifica que todo trabajo sea desempeñado por mujeres u hombres reconocidos legalmente como empleados o empleados autónomos y no evita obligaciones legales disfrazando los niveles de relación en el empleo?
- ¿Usa la empresa intermediarios laborales (contratación o subcontratación,) reconocidos legalmente?
- ¿Busca condiciones seguras de trabajo y evita el empleo casual o el uso excesivo de trabajadores temporales?
- ¿Asegura la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección de datos e información personal de los trabajadores, incluyendo a los trabajadores a domicilio?
- ¿Realiza esfuerzos razonables para que socios, proveedores o subcontratistas (incluidos trabajadores a domicilio) en su esfera de influencia implementen prácticas laborales responsables?
- ¿Mantiene los canales de comunicación adecuados con los trabajadores y sus representantes en materia de condiciones de trabajo?

Asunto 2: Condiciones de Trabajo y Protección Social

- ¿Asegura que las condiciones de trabajo cumplen con la legislación y regulación aplicable, incluidos los convenios colectivos así como las disposiciones mínimas establecidas en las normas laborales internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?
- ¿Asegura condiciones de trabajo decente en materia de salarios, horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, salud y seguridad, protección a la maternidad y conciliación de vida familiar y laboral?
- ¿Proporciona un pago equitativo por un trabajo de valor equitativo?
- ¿Paga los salarios directamente a los trabajadores, según las disposiciones de ley?
- ¿Cumple con cualquier obligación concerniente a la protección social de los trabajadores del país donde opera?
- ¿Compensa a los trabajadores por las horas extraordinarias según la ley, regulaciones o convenios colectivos, tomando en cuenta (cuando fueran solicitadas) el marco legal, la seguridad, los intereses del trabajador y su bienestar?

Asunto 3: Diálogo Social

- ¿Respeto el derecho de los trabajadores a formar sus propias organizaciones o a unirse a ellas con el fin de avanzar en la consecución de sus intereses o para negociar colectivamente?

- ¿Proporciona a los representantes de los trabajadores debidamente designados, acceso a los responsables de la toma de decisiones, a los lugares de trabajo, a los trabajadores a quienes representan, a las instalaciones necesarias para desempeñar su papel y a la información sobre finanzas y actividades de la empresa?

- ¿Rechaza el apoyo a los gobiernos a restringir el ejercicio de los derechos internacionales de libertad de asociación y negociación colectiva?

Asunto 4: Salud y seguridad ocupacional

- ¿Proporciona el equipo de seguridad necesario, incluyendo el equipo de protección personal para la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales, así como para el tratamiento de emergencias?
- ¿Comunica la exigencia de que los trabajadores acaten todas las prácticas de seguridad y se asegurar de que los empleados sigan los procedimientos adecuados?
- ¿Se esfuerza por eliminar los riesgos psicosociales?
- ¿Reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a adquirir información que los dote de conocimientos en el tema de salud y seguridad?

Asunto 5: Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

- ¿Facilita a todos los trabajadores el desarrollo de habilidades, la formación académica, el aprendizaje práctico y las oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria?
- ¿Ayuda a los trabajadores despedidos para que accedan a un nuevo empleo, a mejor formación y a asesoramiento en temas laborales?
- ¿Establece programas paritarios entre empleados y empleadores, que promuevan la salud y el bienestar?

4. Buenas prácticas de integración

4.1. Planificación de la integración del tema a la organización

La aplicación de prácticas laborales responsables impulsará a la empresa a revisar, desde la perspectiva legal y de buenas prácticas, sus políticas y procedimientos, las necesidades de capacitación, las instalaciones y las oportunidades de vincularse con el diálogo social; a fin de mejorar las prácticas y definir responsabilidades sobre estos temas.

4.2. ¿Cómo llevar a cabo la integración?

Una vez que las mejoras están planificadas, la empresa las implementará. Las políticas, documentos y registros mejorados deberán ser desarrollados e implementados en un ambiente de participación de los trabajadores, capacitación, dotación de recursos necesarios y comunicación eficaz. Así, la empresa hará explícito su compromiso con la responsabilidad social.





4.3.Verificación

Con el fin de verificar si efectivamente se han aplicado las prácticas laborales responsables, se efectuarán auditorías, evaluaciones legales, entrevistas a los empleados y empleadores, así como revisar la documentación y registros pertinentes; todo lo anterior de forma periódica y planificada, con el fin de comparar lo que se quiere en la empresa y lo que realmente se ha aplicado.



Fig. 1: Ciclo de gestión y mejora

5. ¿Qué hacer en caso que el riesgo se presente?

Cuando se presenten riesgos asociados a prácticas laborales responsables, es aconsejable que la empresa inicie acciones correctivas y preventivas documentadas, las cuales demuestren su compromiso por solventar las desviaciones concretas y mejorar sus políticas y procedimientos. Además, deberá contarse con procesos para la resolución de controversias y reclamos, así como con mecanismos eficaces de comunicación, análisis y control.