

La responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral

Laura Raquel Morillo Santa Cruz¹

¹ Egresada de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asistente Adjunta en los cursos Derecho Laboral General y Derecho Laboral Especial dictados en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

“Pasaron los tiempos lejanos en que era posible hacer política social y laboral despreocupándose de la economía, pero también quedaron atrás tiempos más cercanos en que se hizo política económica prescindiendo de sus efectos sociales y laborales.” Víctor E. Tokman².

Sumario

Introducción. I. La Responsabilidad Social Empresarial. 1.1 Definición. 1.2 Características. 1.3 Manifestaciones de la Responsabilidad Social Empresarial. II. La Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral. III. La Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral en el Perú.
3.1 Situación actual. 3.2 Avances. 3.3 Retos.

INTRODUCCIÓN

En el siglo XX, la Globalización ocasionó grandes cambios en el mercado y en las concepciones que se tenían de éste, llegando a convertirse en la institución reguladora de las conductas de todos los agentes del mercado. Tomando en cuenta sólo el factor económico, se produjo una reasignación de roles, los Estados fueron relegados a una actuación meramente subsidiaria, las organizaciones empresariales obtuvieron mayor libertad de actuación, y los ciudadanos adquirieron mayor responsabilidad y asumieron en mayor grado el riesgo de las decisiones de consumo que tomaban.

² Palabras del discurso de aceptación del Doctorado Honoris Causa de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pronunciado el 28 de mayo de 2001. En: *Análisis Laboral* Junio 2001, p.17.

La libertad de actuación de las organizaciones empresariales produjo resultados distantes de cualquier anhelo de desarrollo sostenible³. Ante ello, no se hicieron esperar los pronunciamientos de la comunidad internacional sobre la necesidad del mercado de armonizar el factor económico con el social. La responsabilidad social empresarial (en adelante la RSE) surge justamente como una respuesta por parte de las organizaciones empresariales a este nuevo requerimiento del mercado.

En el presente trabajo realizamos algunas reflexiones sobre este término con la finalidad de resaltar las oportunidades que presenta en el ámbito laboral. Por ello, el presente trabajo se ha dividido en tres partes: primero, nos referiremos a la RSE en sentido amplio; segundo, analizaremos la RSE en el ámbito laboral; y finalmente, haremos algunas reflexiones sobre los retos que plantea la RSE en materia laboral en el Perú.

I. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1.1 Definición

El estudio de la RSE nos obliga a indagar sobre el significado de los términos que la componen. De un lado, el término Responsabilidad Social refiere a una evaluación y asunción de las repercusiones que nuestras decisiones y actuaciones pueden producir en el entorno. En ese sentido, la responsabilidad social incluye a todas aquellas personas o entidades, tanto a nivel macro (Estados, organizaciones internacionales, organizaciones empresariales multinacionales, etc.) como a nivel micro (ciudadanos). De ahí que la añadidura del término Empresarial identifique tan sólo a un sector del universo de implicados: las organizaciones empresariales.

Algunos definen la RSE como “la actitud de una empresa dispuesta a asumir de manera voluntaria y proactiva las obligaciones que contrae con los diferentes sectores sociales involucrados con su actividad, armonizando sus fines particulares con los fines de la colectividad”.⁴

³ El desarrollo sostenible puede ser definido como el desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas. Véase: SCHWALB, María Matilde y Oscar, MALCA, Responsabilidad social: fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible. Primera Edición. Lima: Universidad del Pacífico. p.19.

⁴ SULMONT, Denis. “La responsabilidad social empresarial en el Perú”, En: SULMONT, Denis y Enrique VÁSQUEZ. “Modernización empresarial en el Perú, Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, 2000, p.125.

Al respecto, debemos efectuar algunas observaciones. En primer lugar, somos de la opinión que la RSE puede ser voluntariedad u obligatoria, más adelante revisaremos con mayor detenimiento este tema. En segundo lugar, consideramos necesario agregar que se trata de normas de conducta empresarial de carácter ético que tienen como primer parámetro el cumplimiento del ordenamiento jurídico, y que se caracteriza por la ejecución de acciones socialmente responsables como si se tratara de una actividad más de la empresa.

Con respecto al carácter ético, debemos resaltar que la noción de RSE surge en un contexto en el cual debido a las exigencias de los consumidores, las organizaciones empresariales han tomado conocimiento que no basta el cumplimiento de las normas jurídicas, sino que además, deben cumplir con una serie de conductas o comportamientos de contenido ético para legitimar su accionar. En el siguiente acápite analizaremos con mayor detenimiento este tema.

Por otra parte, si tomamos en consideración la ejecución de acciones socialmente responsables como si se tratara de una actividad más de la empresa, podremos distinguir la RSE de las acciones filantrópicas y las inversiones sociales. Al respecto, Baltazar Caravedo señala que:

La acción filantrópica puede darse en el marco de una estrategia de responsabilidad social, pero no es la acción de donar lo que caracteriza a ésta. La caridad no hace más responsable a una empresa. De otro lado, invertir exclusivamente en una comunidad sin efectuar la conexión con la parte interna de la empresa o efectuar una inversión para simplemente ganar imagen pueden darse en el marco de políticas socialmente responsables, pero en sí solas no aseguran una actuación plenamente responsable.⁵

Por su parte, Felipe Portocarrero⁶ señala que la RSE se distingue de las acciones filantrópicas e inversiones sociales porque considera los beneficios para sus trabajadores y sus respectivas familias (ámbito interno); incluye en su fuente de recursos no sólo las utilidades y fondos presupuestales, sino además, los equipos y recursos humanos de la propia empresa; persigue una mejora en la productividad

⁵ CARAVEDO, Baltazar. "Responsabilidad Social: el nuevo orden empresarial que asegura la competitividad". Calidad y Excelencia. Edición Internacional. Lima, Año 5, 1998, N° 21. p. 11.

⁶ PORTOCARRERO, Felipe, Proyección Empresarial, Business Week, Negocios en el Perú, Lima, Año VII, diciembre, 2000, N° 75, p. 42.

de los trabajadores; localiza el impacto no sólo en el ámbito externo de la empresa, sino también en su ámbito interno; toma en consideración las acciones socialmente responsables como actividad de la empresa y, por tanto como fuente de utilidades; mide los efectos del impacto mediante balances sociales y métodos de mercadotecnia social; e incluye la participación de los socios. A continuación adjuntamos el cuadro comparativo elaborado por el referido autor:

	Filantropía	Inversión Social	Responsabilidad Social
Motivación	Exclusivamente altruista	Principalmente, obtención de beneficios para la empresa a través de beneficios a la comunidad	Principalmente, obtención de beneficios para sus trabajadores, sus familias y la comunidad en la que asienta.
Fuentes de recursos	Exclusivamente utilidades	Principalmente, fondos del presupuesto de la empresa	Utilidades, fondos presupuestales, equipos y recursos humanos de la empresa.
Impacto deseado	Mejorar la calidad de vida de la sociedad	Mejora de vida en la comunidad situada dentro de la esfera de influencia de la empresa	Mejora la calidad de vida de la sociedad, de la comunidad de influencia de la empresa y de la productividad de los trabajadores.
Localización del impacto	Entorno externo de la empresa	Entorno externo de la empresa	Entornos externo e interno de la empresa.
Beneficios esperados por la empresa	Satisfacción personal	Mejoramiento de la imagen y reputación de la empresa	Incremento de la reputación, la imagen y las utilidades de la empresa.
Instrumentos de medición de los efectos del impacto	Reportes de actividades de la institución ejecutora	Evaluaciones de proceso no periódicas. Eventualmente, evaluaciones de impacto	Balance social o similares. Evaluaciones de impacto. Métodos mercadotecnia social.
Modalidad de intervención	A través de terceros. Fundaciones propias	Directamente. Fundaciones propias. A través de terceros.	Fundaciones propias. Directamente a través de terceros.
Instancias que participan en la toma de decisiones	Directorio	Directorio. Gerencia general. Comités especiales.	Presidente del directorio. Directorio Gerencia general. Comités especiales. Socios.

Fuente: Empresas, fundaciones y medios: la responsabilidad social en el Perú, de Felipe Portocarrero, Cynthia Sanborn, Sergio Llusera y Viviana Quea. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.⁷

En resumen, la RSE implica esencialmente el reconocimiento por parte de las organizaciones empresariales de una función con doble matiz: de un lado, un plan que permita la producción eficiente de bienes y servicios y; de otro lado, una actuación ética integral que fomente el desarrollo de su ámbito interno (relaciones de la empresa con sus integrantes) y externo (relaciones de la empresa con su entorno). La RSE tiene como primer parámetro el cumplimiento de las normas jurídicas, y refiere a la ejecución de una serie de acciones socialmente responsables como si esto fuese una actividad más de la empresa, tal es así que se utilizan los equipos y personal de la propia entidad y se realizan estudios de mercadotecnia para determinar si se han alcanzado o no los objetivos trazados.

1.2 Características

Tomando en consideración la definición que hemos planteado, podemos identificar las siguientes características:

a) Una función empresarial con doble matiz: económico y social.

Durante mucho tiempo fue motivo de discusión la inclusión de una función social en las organizaciones empresariales. En un inicio, las organizaciones empresariales tuvieron una función meramente económica, es decir, su existencia sólo se justificaba en la medida que produjera bienes y servicios de manera eficiente y se obtuvieran beneficios económicos, sin importar los medios utilizados para alcanzar dicho cometido. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo, esta función social ha adquirido mayor acogida. En la actualidad, de acuerdo con Luis González Seara, son dos las concepciones imperantes sobre la responsabilidad social de la empresa:

1) la de quienes consideran que la responsabilidad se circunscribe a utilizar los recursos y realizar las actividades encaminadas a incrementar los beneficios, respetando las reglas de juego de un sistema libre, competitivo, sin engaños ni fraudes; 2) la de quienes estiman que la responsabilidad social de la empresa ha de ir más allá de esas funciones básicas, considerándola como una institución social, que comprende una comunidad de personas que aportan capital, trabajo y direc-

⁷ PORTOCARRERO, Felipe, Proyección Empresarial, Business Week, Negocios en el Perú, Lima, Año VII, diciembre, 2000, N° 75, p. 42.

ción gerencial, que, aparte del beneficio para todos ellos, debe contribuir a mejorar las condiciones de vida del conjunto de la sociedad, de una forma altruista y voluntaria.⁸

Nosotros nos adherimos a la segunda concepción, pues consideramos que hoy en día el mercado requiere no sólo el cumplimiento de una función económica sino también social, la cual implica reconocer que la actuación empresarial puede tener efectos directos e indirectos en su entorno.⁹ Los primeros se reflejan en un mejor entorno de trabajo (ámbito interno) –que genere un mayor compromiso de los trabajadores e incremente su productividad- o de una utilización eficaz de los recursos naturales, mientras que los segundos, pueden verificarse en la mejora de la comunidad o la sociedad en general en la que se asienta la empresa (ámbito externo).

Esta interacción de la organización empresarial con su entorno permite a la empresa legitimar su comportamiento y obtener la aquiescencia y preferencia de los consumidores. De acuerdo con Armando de Melo, la integración competitiva en los mercados globales ha revelado que los vínculos sociales sólidos entre las empresas y su medio social promueven diferenciales fundamentales de productividad, ya que al desarrollar el sentimiento de pertenencia a la comunidad, la empresa garantiza la legitimidad de su identidad.¹⁰

b) Contenido ético

El mercado ha ido aceptando la inclusión de una función empresarial de carácter social porque las decisiones de consumo así lo requieren. La RSE no es otra cosa que una respuesta al colectivo de consumidores que sólo legitiman y prefieren a una u otra organización empresarial si observan en ellas comportamientos éticos.

⁸ GONZÁLEZ SEARA, Luis. La responsabilidad social de la empresa. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004, 50, p.20.

⁹ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad de las empresas. Bruselas, 18.7.2001 COM(2001) 366 final p.8 <http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/Libro%20verde.pdf>, visitada el 20 de mayo de 2005.

¹⁰ DE MELO, Armando. Empresa ciudadana. p. 246. <http://www.urbared.ungs.edu.ar/textos/empresa%20ciudadana.pdf>, visitada el 20 de mayo de 2005.

Esta exigencia de ética en las conductas empresariales, no es más que una muestra de la añadidura del componente social en los parámetros que el mercado debe tomar en consideración. Al respecto, Armando de Melo afirma que:

Ética y empresa dejan de ser elementos aparentemente contrapuestos, pues, lo que debería ser obvio, las empresas, como todo lo que existe socialmente, cuenta con una dimensión ética (queda saber cuál, ya que si todos son morales, no lo son de forma igual ni única a lo largo del tiempo), siempre tendrá obligaciones sociales hacia sus miembros y todos los que se ven afectados por sus acciones, y las empresas son incapaces de ubicarse y sobrevivir en un mundo amoral.¹¹

En nuestra opinión, es justamente la carga ética en las normas de conducta empresariales la que caracteriza a las acciones de RSE.

c) Relación con el ordenamiento jurídico

Ahora bien, en la medida que la RSE fomenta la creación de normas de conducta, es posible establecer una relación con el ordenamiento jurídico. Las normas jurídicas operan también como normas de conducta; en ese sentido, pueden incluir un componente ético. Es por ello que el cumplimiento de las disposiciones del ordenamiento jurídico constituye un primer parámetro de RSE.

Al respecto, la Comisión de las Comunidades Europeas ha señalado que ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo "más" en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.¹²

El ordenamiento jurídico sólo establece los mínimos indispensables que permiten la convivencia, seguridad y paz social. La RSE incluye el cumplimiento de las disposiciones jurídicas pero además, y es aquí donde radica la importancia y trascendencia de esta institución, pretende superar los mínimos establecidos por el ordenamiento jurídico.

¹¹ Ibid. p. 244.

¹² COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Loc cit.

A continuación, analizaremos dos características que no se encuentran de manera explícita en nuestra definición:

d) Obligatoriedad y Voluntariedad

La voluntariedad implica libre albedrío. Entonces cabe cuestionarse: si la RSE presupone el cumplimiento de los mínimos impuestos por las normas jurídicas ¿No existiría una suerte de obligatoriedad en las iniciativas socialmente responsables? Consideramos que la RSE tiene asidero en todo tipo de norma de conducta, sea ésta jurídica o no. En consecuencia, la RSE podrá tener las características de obligatoriedad o voluntariedad dependiendo del tipo de norma de conducta que empleemos.

Cuando se trate del cumplimiento del ordenamiento jurídico, es decir de normas que ejercen coerción (presión subjetiva que en las personas cumple la virtualidad de la fuerza de una entidad) o coacción (fuerza que se hace a una persona para que diga o ejecute alguna cosa) por parte del Estado, estaremos ante la RSE obligatoria, mientras que cuando se trate de normas de conducta no jurídicas, estaremos ante la RSE voluntaria.

Un segundo cuestionamiento sería el siguiente: si las iniciativas de responsabilidad social empresarial son generadas en su mayoría por los requerimientos de los consumidores ¿Es posible hablar de decisiones tomadas voluntariamente por las organizaciones empresariales?.

En nuestra opinión, es innegable que las decisiones empresariales siempre tienen como centro los requerimientos de los consumidores. No obstante, lo cierto es que la asunción de acciones socialmente responsables cuando refiere a normas de conducta de contenido no jurídico es producto de un acto volitivo de las organizaciones empresariales motivado por los requerimientos de los consumidores. Finalmente, depende sólo de la voluntad de la organización empresarial y de nadie más.

e) Unilateralidad, Bilateralidad o Multilateralidad

Las acciones socialmente responsables transitan por un proceso que cuenta hasta con tres etapas: elaboración, adopción y, aplicación. Como veremos en el

siguiente capítulo, en todas ellas es posible verificar la participación de agentes distintos a la organización empresarial, tales como las organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones internacionales, etc. En consecuencia, la imposición de normas de conducta socialmente responsables puede provenir de acuerdos unilaterales, bilaterales o multilaterales.

1.3 Manifestaciones de la Responsabilidad Social Empresarial

1.3.1 Por la denominación

a) Códigos de conducta

Son declaraciones de principios o de política formuladas por escrito, en las que la empresa manifiesta su propósito de atenerse a un comportamiento determinado¹³. Estos códigos contienen comportamientos éticos que las organizaciones empresariales se comprometen a asumir. Para la elaboración de estas normas de conducta, las organizaciones empresariales pueden haber contado con la participación de las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, organizaciones no gubernamentales, e inclusive pueden haber tomado en consideración los requerimientos de los consumidores o accionistas.

De acuerdo con Janelle Diller, las empresas se aplican directamente a sí mismas y a sus socios unos códigos operacionales en los que se especifica su compromiso de observar determinados comportamientos, o suscriben un código patrocinado por terceros. Dentro de los códigos operacionales pueden distinguirse los códigos de adhesión y modelo. Los primeros, suelen incluir un sistema de notificación directa por los que se adhieren a ellos o una certificación por los terceros que los patrocinan. Mientras que los segundos, son declaraciones genéricas que ofrecen a las empresas una base para que elaboren sus propios códigos.¹⁴

b) Etiquetado social

Se trata de programas que implican la adquisición del uso de marcas, sellos, etiquetas, certificaciones, etc. mediante el cumplimiento de ciertas pautas o

¹³ DILLER, Janelle. ¿Una conciencia social en el Mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiqueta social y las iniciativas de los inversores. Revista Internacional del Trabajo. OIT. Ginebra, 1999, Volumen 118, número 2, p. 115.

¹⁴ Ibid. p.116.

estándares sociales. Los programas de etiquetado social funcionan como sistemas de verificación de la actuación social de la empresa, que se comunica por un medio muy visible: una etiqueta o sello relativo a las condiciones laborales y sociales en las que se desarrolla la fabricación de un producto o la prestación de un servicio.¹⁵

c) Iniciativas privadas

En la medida que los agentes del mercado van tomando conciencia de las consecuencias o repercusiones sociales de sus actos, han optado por orientar sus inversiones de negocio en programas y políticas que evalúen no sólo los beneficios económicos sino también los beneficios sociales. En los países desarrollados han surgido algunas iniciativas por parte del sector privado que bien pueden catalogarse como cláusulas sociales ya que supeditan las operaciones comerciales al cumplimiento de determinadas normas laborales¹⁶.

1.3.2 Por el ámbito de aplicación

a) Responsabilidad Social dimensión interna

Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social inciden en primer lugar en la gestión del personal de la empresa, y en segundo lugar, la gestión de los recursos naturales utilizados para la producción.

a.1) Gestión del personal de la empresa

Las empresas deben reconocer que parte de la productividad y competitividad que persiguen se encuentra en gran medida en el tipo de personal (grupo humano) que permanece bajo su dirección. En esa medida, es importante establecer condiciones de trabajo que brinden satisfacción y realización personal a los trabajadores, tales como formación profesional continua, igualdad de retribución, salud y seguridad en el lugar de trabajo, y condiciones de trabajo que permitan el equilibrio entre trabajo, familia y ocio.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ ALBUQUERQUE, Rafael. "Derechos Fundamentales y Comercio Internacional: Armonización de la Eficacia Económica con la protección Social". En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2001. p. 269.

La Comisión de las Comunidades Europeas entiende que la aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. De esta manera se da cabida a un aumento de productividad y competitividad sin dejar del lado el desarrollo social.¹⁷

a.2) Gestión de recursos naturales utilizados para la producción

Las empresas deben realizar esfuerzos para que sus políticas de producción no impacten negativamente en el medio ambiente. Pueden resultar ventajosas para la empresa las prácticas de reciclaje y reducción del uso de residuos contaminantes, así como realizar campañas para el cuidado del medio ambiente de la localidad o comunidad.

b) Responsabilidad Social dimensión externa

La responsabilidad social se extiende a las comunidades, socios comerciales, proveedores y consumidores, Organizaciones No Gubernamentales (ONG), etc.

b.1) Comunidades Locales

Las empresas no son entes aislados; por el contrario sus actividades contribuyen en el desarrollo de su entorno pues brindan trabajo a sus pobladores, pagan tributos, permiten la mejora de la infraestructura de la localidad o comunidad, etc.

b.2) Socios comerciales, proveedores y consumidores

En la medida que las organizaciones empresariales interactúan con socios comerciales y proveedores para poder llevar a cabo sus actividades, los resultados que obtengan dependerán en muchos casos de la buena reputación o desempeño de estos agentes. Es por ello, que las empresas han optado por establecer cierto tipo de políticas o parámetros de carácter social para establecer relaciones comerciales con ellos.

¹⁷ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Op cit, p. 7.

Además, existe una doble relación entre las organizaciones empresariales y los consumidores. De un lado, la continuidad de las organizaciones empresariales depende de las preferencias y exigencias de los consumidores, y del otro, los clientes dependen de estas entidades para satisfacer sus necesidades de consumo. Es por ello que estas organizaciones han optado por evaluar constantemente los gustos y expectativas de los consumidores a fin de establecer pautas de comportamiento eficientes.

b.3) Organizaciones No Gubernamentales

La relación entre las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones empresariales se ha ido reafirmando con el transcurrir del tiempo en la medida que se ha reconocido que representan los intereses de los consumidores. En la mayoría de los casos cumplen un doble papel: de un lado, como colaborador en la elaboración de iniciativas socialmente responsable, y de otro lado, como fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones asumidas por las organizaciones empresariales.

II. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Luego de identificar a la RSE en sentido amplio, es preciso delimitar aún más nuestro campo de estudio. Para ello, analizaremos cada una de las características mencionadas en el capítulo anterior desde una perspectiva laboral.

a) Una función empresarial con doble matiz: económico y social.

La RSE concilia los intereses económicos, tales como productividad, rentabilidad y buena reputación, con los intereses de sus trabajadores, los cuales implican mejoras de condiciones de trabajo y de vida.

De acuerdo con la OIT:

La empresa moderna, unidad básica de trabajo y producción, ha desarrollado un sentido de solidaridad social y se preocupa por el bienestar colectivo. No se trata de mera filantropía ni de estrategia de mercadeo, ni de acciones aisladas;

hay estrategias corporativas que toman en cuenta el impacto de su quehacer empresarial entre sus trabajadores, clientes, proveedores o acreedores y en la comunidad y sociedad en la que actúan.¹⁸

Como lo señaláramos líneas arriba, se trata de una actuación integral de las organizaciones empresariales y una apuesta por el desarrollo de su personal, como si esto fuese una actividad más de la empresa, tal es así que se utilizan los equipos y el personal de la propia entidad y se realizan estudios de mercadotecnia para determinar si se han alcanzado o no los objetivos trazados.

La OIE entiende que las empresas desempeñan un papel indispensable a la hora de proporcionar empleo, crear riqueza y elevar el nivel de vida general. En ese sentido, deben prestar atención a la creciente sensibilidad de la sociedad respecto de los principios fundamentales de la justicia social.¹⁹

b) Contenido ético

Debido a los requerimientos de los consumidores y del mercado en general, las organizaciones empresariales se han visto en la necesidad de establecer modelos de excelencia que suponen una gestión orientada por valores y principios, uno de los cuales es la apreciación de las personas como el principal valor estratégico de una organización.²⁰

Siendo el componente ético un rasgo característico de la RSE, los códigos de conducta pueden establecerse en todo tipo de empresa, si es que ésta lo quiere así. La OIE sostiene que la responsabilidad social de una empresa no depende de su forma jurídica u organizativa. Los códigos de conducta no son necesariamente exclusivos de las empresas multinacionales.²¹

¹⁸ OIT. Globalización y trabajo decente en las Américas. Informa del Director General. Lima: OIT, 2002. p.62.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/pdf/am15-dg.pdf>, visitada el 20 de mayo del 2005.

¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES. Códigos de Conducta. Posición de la OIE. Ginebra, 1999. p. 15.

http://www.ioe-emp.org/ioe-emp_spani/pdf/1/codes_spa.pdf, visitada el 20 de mayo de 2005.

²⁰ ALBUQUERQUE, Mario. Calidad de condiciones de trabajo: certificación y otros sistemas de estímulo. (Informe Final). Santiago, 2002. p.6.

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES. Op cit. p. 9.

En materia laboral, es preciso aprovechar la posición especial de los consumidores en el mercado como agentes que orientan las políticas empresariales. Es de suma importancia el fomento de una educación ciudadana que incentive el trabajo en colectivo de los consumidores, de tal forma que los requerimientos para tomar las decisiones de consumo incluyan no sólo el cumplimiento de los mínimos establecidos por el ordenamiento jurídico, sino además, de acciones socialmente responsables que superen estos mínimos.

c) Relación con el ordenamiento jurídico

Aún no hay un consenso sobre la relación que guardan las iniciativas socialmente responsables con el ordenamiento jurídico. Sin embargo, lo cierto es que algunas acciones socialmente responsables incluyen a las normas internacionales emitidas por la OIT y las normas jurídicas de cada país.

Con respecto al primer punto, la OIE señala que los convenios de la OIT no pueden ser incluidos en los códigos de conducta de las empresas. Primero, porque se trata de normas que, en muchos casos, forman parte de las legislaciones de los estados. Segundo, porque los destinatarios de estas normas internacionales no son las empresas, sino los estados Miembros de la OIT.²²

Por su parte, la OIT reconoce la inclusión de las normas internacionales del trabajo en las iniciativas socialmente responsables, pues considera que éstas pueden colaborar con la difusión de los principios e ideales de la OIT. Pero, y aquí está la salvedad, no pueden suplir la labor de supervisión de la aplicación de la legislación nacional y de las normas internacionales.

De esta forma, la OIT ha efectuado una revisión de estas iniciativas para determinar si hay o no una inclusión de las normas emitidas por la OIT en sus normas de conducta.²³ Los resultados obtenidos han sido los siguientes: los códigos y políticas adoptadas por las empresas unilateralmente hacen pocas referen-

²² Ibid. p.13.

²³ La OIT ha establecido una Base de Datos Empresas e Iniciativas Sociales (BASIS) de la OIT y ha realizado evaluaciones sobre el desarrollo de mecanismos de acreditación y fiscalización del cumplimiento de estas iniciativas. La Base de Datos de Empresas e Iniciativas Sociales (BASIS), hoy por hoy, recoge más de 300 iniciativas de RSE, mientras que en 1998 recogía unas 200. Aún cuando la mayoría de éstas provienen de países industrializados, ha podido observarse un aumento del número de iniciativas.../

cias a las normas fundamentales internacionales del trabajo. Si bien ciertas investigaciones de la OIT han puesto de manifiesto que algunos códigos y políticas hacen referencia a la Declaración EMN²⁴, la mayoría de ellos no lo hacen, e incluso algunos están redactados de modo que se podría interpretar que socavan las normas internacionales del trabajo²⁵. Por su parte, hay un número significativo de iniciativas multilaterales que sí hacen referencias a las normas de la OIT.²⁶

Nótese que cuando las iniciativas socialmente responsables son unilaterales, hay muy pocas referencias a las normas internacionales de la OIT, mientras que cuando se trata de iniciativas multilaterales, esto es con la participación de otros agentes del mercado, ocurre todo lo contrario. Como puede apreciarse, hay una negativa por parte de las organizaciones empresariales de incluir a las normas internacionales emitidas por la OIT en sus iniciativas socialmente responsables.

Nosotros consideramos que la inclusión de las normas internacionales de la OIT en las normas de conducta de las organizaciones empresariales brindaría grandes beneficios a quienes son finalmente sus destinatarios: los trabajadores. A continuación, consideramos dos supuestos:

El primer supuesto sería el de asumir que las disposiciones de la OIT han sido incorporadas al ordenamiento jurídico del Estado en el que la empresa desarrolla sus actividades. En este caso, resulta irrelevante que se coloquen expresamente las disposiciones que la empresa se compromete a cumplir, pues ya existen normas jurídicas que establecen estas obligaciones.

Sin embargo, en el supuesto que las disposiciones de la OIT no hayan sido incorporadas por el Estado en el que la empresa desarrolla sus actividades, la situación varía. En la medida que las disposiciones de la OIT tienen por finalidad

/...procedentes de países en desarrollo Oficina Internacional del Trabajo. Véase: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización. Nota informativa sobre responsabilidad social de la empresa y normas internacionales del trabajo. Ginebra, 2003. GB.288/WP/SDG/3 288. a reunión. p. 2.

<http://www.mes-d.net/Doc/oit.pdf>, visitada el 20 de mayo de 2005.

²⁴ Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, Ginebra, 1977.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/sources/mne.htm>, visitada el 20 de mayo de 2005.

²⁵ CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Loc cit.

²⁶ Ibid. p. 3.

mantener el equilibrio entre las partes de una relación laboral, consideramos que lo que guarda mayor relevancia es el contenido de las obligaciones o prácticas asumidas por las empresas. La inclusión de las disposiciones de la OIT en las normas de conducta empresarial permite asegurar el cumplimiento de esta finalidad.

Teniendo las organizaciones empresariales un campo de acción que supera los límites estatales y regionales, resulta positivo que el contenido de las disposiciones de la OIT, que guardan un carácter de universalidad, lleguen cada vez más a un mayor número de trabajadores a través de las normas de conducta de las organizaciones empresariales.

De otro lado, consideramos que la RSE abarca dos tipos de regulación: la regulación tradicional o directa y formas de regulación alternativa o indirecta. A decir de Ermida, la primera, refiere a las normas jurídicas generales, abstractas, con vocación o pretensión de acatamiento por sus destinatarios, que procuran regular directa y sustantivamente relaciones y derechos laborales, a imagen y semejanza de la ley, aunque adaptada al ámbito internacional.²⁷ Mientras que la segunda, actúa como complemento o en sustitución de las anteriores, sea por su insuficiencia o por sus dificultades de adopción. En este caso, no recurre a una regla de derecho general, abstracta y directa, sino a una técnica convencional o unilateral que da lugar, en el primer caso, a obligaciones entre las partes celebrantes y en el segundo, a condiciones, estímulos, disuasivos o compromisos éticos (...).²⁸

²⁷ Ermida Uriarte, Oscar. "Derechos Laborales y Comercio Internacional". En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2001. p. 288-289.

²⁸ *Ibid.*

A continuación adjuntamos un cuadro elaborado por el referido autor:

Regulación Tradicional o Directa	Convenios internacionales del trabajo (OIT) Normas supranacionales (UE) Pactos y Declaraciones de derechos humanos Derecho universal de los derechos humanos	Regulan directamente relaciones y derechos. Crean o reconocen derechos subjetivos, exigibles por sus titulares.
Regulación Alternativa o Indirecta	Cláusulas sociales en tratados de comercio	Crean obligaciones entre los Estados celebrantes
	Preferencias arancelarias unilaterales	Suponen una condición unilateral que generaría un estímulo de disuasión.
	Códigos de conducta	Suponen una promesa ética
	“Labels” o sellos	Suponen generar un estímulo
	Inversiones socialmente responsables	Idem

A nuestro entender, la RSE en materia laboral tiene como premisa el cumplimiento de estándares laborales mínimos establecidos por las formas de regulación directa o tradicional, y sólo a partir de esta base, es posible el establecimiento de obligaciones de mayor envergadura, tales como los códigos de conducta, “labels” o sellos, etc. Sostener lo contrario nos llevaría al absurdo de afirmar que existan organizaciones empresariales que sin cumplir con las disposiciones del ordenamiento jurídico son socialmente responsables.

d) Obligatoriedad y Voluntariedad

La RSE cuenta con las características de obligatoriedad y voluntariedad. La primera, se presenta cuando se trata de normas jurídicas que establecen los mínimos indispensables para la convivencia social; y la segunda, se presenta en las normas de conducta de carácter no jurídico.

En materia laboral, debido al gran contenido ético que posee la normativa laboral, la RSE se presenta como propulsor de un cambio de actitud por parte de las organizaciones empresariales. Hoy en día, para hacer negocios es importante evaluar las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, e insertar políticas empresariales de desarrollo del personal como si fuesen una actividad más de la empresa.

e) Unilateralidad, Bilateralidad o Multilateralidad

Las acciones socialmente responsables incluyen tanto políticas empresariales como iniciativas bilaterales o multilaterales. Las primeras son obligaciones impuestas por las propias empresas sin intervención de ninguna otra entidad u organización, con la finalidad de obtener mayor productividad y competitividad en el mercado. Por su parte, las segundas, son iniciativas provenientes de ONG, organizaciones sindicales y las empresas o asociaciones empresariales, ya sea individualmente o en conjunto, que establecen ciertas pautas o códigos que trascienden el ámbito de una sola empresa.

En el ámbito laboral por ejemplo, cabe interrogarnos: ¿Es posible que una organización empresarial acuerde el cumplimiento de acciones socialmente responsables con las organizaciones sindicales o los representantes de los trabajadores?

Al respecto, Gérard Fonteneau señala que:

«La responsabilidad social corporativa consiste en el establecimiento unilateral y voluntario por parte de las empresas de políticas sociales y ambientales como instrumentos alternativos, que no constituyen convenios colectivos ni legislación, y ofrecen, en búsqueda de estos objetivos, asociaciones con múltiples actores».²⁹

No compartimos la opinión del autor, pues nada obsta que una norma jurídica, como la parte normativa de un convenio colectivo, pueda incluir el cumplimiento de acciones socialmente responsables. No obstante, cabe subrayar que pueden

²⁹ Advisor to the European Trade Union Confederation (ETUC). Corporate Social Responsibility. En: The Jus Semper Global Alliance. Living Wages North and South. 2003. p. 3.
http://www.jussempere.org/Inicio/Index_castellano.html, visitada el 10 de junio de 2004.

presentarse inconvenientes para establecer parámetros de medición objetivos que verifiquen el cumplimiento de estas disposiciones.

Ahora bien, para las organizaciones empresariales es importante resaltar la unilateralidad de sus acciones, pues consideran que de este modo pueden evadir cualquier tipo de fiscalización u obligación de rendir cuentas a alguien sobre sus actos. Lo cierto es que dependerá del tipo de acción socialmente responsable para determinar los mecanismos de fiscalización que pueden ejecutarse.

La fiscalización es realizada por grandes empresas internacionales de contabilidad y consultoría, empresas de consultoría más pequeñas, ONG de países industrializados y de países en desarrollo, organizaciones de trabajadores, académicos y empresas de control de calidad, así como organizaciones de la sociedad civil. Al respecto la OIT señala que algunas investigaciones preliminares indican que la mayoría de metodologías se encuentran todavía en una fase preliminar de desarrollo y por tanto no permiten garantizar el respeto de las normas de trabajo.³⁰

La OIE sostiene que debido a que los códigos son normas de comportamiento que las empresas asumen de manera voluntaria, como una muestra de la responsabilidad que asumen ante la sociedad³¹, no puede aceptarse la imposición de un control o fiscalización del comportamiento de la empresa por parte de terceros, pues no compete a nadie más que a las empresas que le dieron vida o en todo caso a terceros autorizados por estas entidades.³²

Somos de la opinión que el carácter privado que la OIE le da a los códigos de conducta es válido cuando hablamos de acciones socialmente responsables asumidas de manera unilateral. Aunque, inclusive, en estos casos existe la posibilidad de que la sociedad civil en representación de los consumidores pueda requerir información sobre los resultados o el grado de cumplimiento de las normas de conducta establecidas. Consideramos que son los consumidores los que tienen la última palabra; en esa medida, si una empresa asume un código de conducta y no lo cumple, es preciso que tarde o temprano reciba una respuesta severa por parte de los consumidores mediante el no consumo de los bienes o servicios que esta organización ofrece.

³⁰ OIT, *Ibid.* p.5.

³¹ *Ibid.* p. 10.

³² *Ibid.* p. 5.

Pero cuando las acciones socialmente responsables han sido asumidas bilateral o multilateralmente, la situación es distinta, ya que la organización empresarial se compromete ante otros a asumir ciertas obligaciones.

Existen códigos que se establecen en cooperación con (o a raíz de la presión ejercida por) terceros, que en ocasiones participan (o al menos presionan para que se les permita participar) de uno u otro modo en su aplicación.³³

En este caso, la participación del tercero rebasa el mero asesoramiento y da lugar a una responsabilidad conjunta respecto de la redacción y de la conclusión del código, reclamándose con frecuencia también una participación en la aplicación y supervisión del mismo. Estas organizaciones se consideran a sí mismas como guardianes del interés público, lo cual les otorga legitimidad a sus propios ojos.³⁴

En la medida que la organización empresarial se obliga ante otro a cumplir ciertas obligaciones, es posible que esta otra parte fiscalice y exija el cumplimiento de lo acordado. Bien podría darse el caso de un convenio colectivo celebrado entre la empresa y los trabajadores que establezca mecanismos de supervisión así como sanciones en caso de incumplimiento.

III. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL EN EL PERÚ

3.1 Situación actual

El Perú enfrenta una situación sumamente delicada, pues aún no se ha logrado alcanzar el cumplimiento de los estándares laborales mínimos establecidos por la OIT. De acuerdo con el Plan Nacional de Fomento del Trabajo Decente y la Competitividad Empresarial³⁵, el Perú afronta un déficit de trabajo decente, tanto en el plano normativo como en el plano de aplicación, pues aún se aprecian deficiencias en los estándares laborales y sociales básicos de los trabajadores y sus familias.

³³ Organización Internacional de Empleadores. Op. cit. p. 13-14.

³⁴ Ibid. 14.

³⁵ Documento aprobado mediante Resolución Ministerial N° 181-2004-TR.

Se estima que la normativa laboral es aplicada efectivamente a sólo el 40% de la población asalariada, lo que determina que muchos trabajadores no gocen de la protección que dichas normas otorgan. Al respecto, el Informe Preliminar: "Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente"³⁶ ha señalado que el 31.5% de los ocupados trabaja más de 48 horas semanales y que alrededor del 53% de los asalariados no se encuentra afiliado a ningún sistema de prestaciones de salud. Esta inaplicación de normas laborales debe en gran parte al encubrimiento de relaciones laborales bajo formas distintas a la laboral o al no registro de contratos de trabajo.

Aún más, la población peruana no sólo no tiene conocimiento o tiene un conocimiento parcial de las disposiciones laborales, sino que además, no encuentra en las instancias estatales mecanismos eficaces para la protección y sanción en caso de vulneración.

En ese sentido, las tareas que aún quedan por cumplir son el establecimiento de mecanismos efectivos para la difusión y fiscalización de la normativa laboral; y de políticas laborales que fomenten la inclusión de los estándares laborales en el sector no estructurado (informal).

En lo que se refiere a la difusión y fiscalización de la normativa laboral, encontramos grandes obstáculos. En primer lugar, la escasez de recursos económicos que permitan instaurar programas de difusión de la legislación laboral; y en segundo lugar, el número reducido de inspectores y las escasas posibilidades de brindar capacitación constante a este personal.

Por otra parte, con respecto a las políticas laborales cabe señalar que aún existen serias trabas para que la inserción del sector no estructurado pueda concretarse, entre otras razones podemos mencionar la falta de información, la desconfianza en la Administración Pública, los procedimientos administrativos engorrosos, y el establecimiento de normas que pretenden crear realidades que no existen. Bajo este panorama resulta importante cuestionarse: ¿Es posible hablar de Responsabilidad Social Empresarial en el Perú? ¿Cuál sería el contenido de esta responsabilidad?

³⁶ Informe Preliminar "Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente". Documento elaborado por la oficina Sub Regional para los países andinos de la Organización Internacional del Trabajo a pedido del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.2 Avances

Aún cuando el desarrollo de RSE es incipiente en el Perú, en la actualidad es posible verificar avances en los ámbitos empresarial y estatal. Durante la década de los noventa, las empresas transnacionales y las grandes empresas, bajo los parámetros contemporáneos de éxito empresarial³⁷, han establecido organizaciones dedicadas al fomento de la RSE³⁸. Poco a poco se están reconociendo los beneficios que brinda la preocupación por los trabajadores y sus condiciones de vida.

A decir de Baltazar Caravedo:

Se han establecido políticas organizaciones tendientes a brindar capacitación, asegurar la vida y la integridad física, emocional y psicológica, crear mecanismos para recoger sugerencias de sus propios trabajadores, tanto para incrementar su productividad así como para mejorar su clima interno y organizacional, realizar inversiones para suavizar el impacto de situaciones de crisis, elaborando estrategias de reducción de personal cuando es necesario, ofreciendo orientación a los trabajadores para encontrar nuevas oportunidades de empleo, si fuera el caso, invertir en las familias de sus trabajadores, orientándolas, capacitándolas o brindándoles atención en acciones que las familias necesitan y la empresa está en condiciones de ofrecerlas directamente o a través de terceros.³⁹

³⁷ De acuerdo con Carlos Julio Rojas, el éxito de una empresa se puede definir como la conjunción de ética y competitividad. La ética la definimos como la congruencia existente entre los principios o credos organizacionales y la realidad percibida de éstos por el público relevante de la empresa: clientes, proveedores, entidades reguladoras y empleados. La competitividad está a su vez compuesta por la calidad integral, entendida como calidad de los bienes y servicios producidos, velocidad de respuestas en el servicio, precio competitivo, y certificación verde (aval de organismos protectores del Ecosistema, o que califica a la empresa como una organización con buenas prácticas); rentabilidad por efectividad, es decir, que exista la garantía para los accionistas que su inversión es rentable por la armonización de sistemas productivos; y satisfacción de los empleados, la misma que es resultado de la promoción de un ambiente de trabajo adecuado (buen clima laboral). Ver: "En Camino hacia el Éxito" En: Calidad y Excelencia. Centro de Desarrollo Nacional de Industrias. Edición Internacional. Lima – Perú. Año 2 (1995) N° 11. p. 14.

³⁸ En el año 2001, bajo la iniciativa de la CONFIEP, Perú 2021, IPAE y la Universidad del Pacífico, se impulsó la creación del Instituto de responsabilidad Social de la Empresa (IDRS), el cual tiene como objetivo la promoción y facilitación del sector empresarial en la tarea de conseguir un desarrollo sustentable, sobre bases estables y equitativas.

³⁹ Caravedo, Baltazar. "Responsabilidad Social: el nuevo orden empresarial que asegura la competitividad". En: Calidad y Excelencia. Centro de Desarrollo Nacional de Industrias. Edición Internacional. Lima – Perú. Año 5 (1998) N° 21. p. 20 y siguientes.

Por otra parte, de acuerdo con el informe Perú: Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Formativa, Situación y Perspectivas⁴⁰, el Estado Peruano ha iniciado una estrategia integral para el cumplimiento de las normas laborales que incluye el Plan Nacional de “Fomento del trabajo Decente y la Competitividad Empresarial”.

La singularidad que presenta este plan es la difusión de un modelo empresarial en el que la competitividad y la alta productividad se asocian al respeto de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores. Para ello, el plan descrito establece el otorgamiento de incentivos y certificaciones públicas a los empleadores que voluntariamente acrediten ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el cumplimiento de la legislación laboral; garanticen un entorno saludable y seguro para sus trabajadores, aseguren la efectividad de su derecho a la formación profesional, y promuevan los derechos y principios fundamentales contenidos en la Declaración de 1998 de la OIT.

Mediante este plan se pretende la promoción de normas y estándares de responsabilidad social empresarial, así como el desarrollo de ventajas competitivas basadas en la difusión y certificación independiente de las mismas. En este documento, es posible verificar que el Estado Peruano reconoce tres parámetros efectivos de un comportamiento socialmente responsable.

En primer lugar, el cumplimiento del marco legal pues es indudable que las empresas que incumplen las normas jurídicas no pueden ser calificadas como socialmente responsables; no obstante, debemos hacer la observación que ello, no implica que la RSE se agote en la observancia de la legalidad vigente.

En segundo lugar, la existencia de una política empresarial, además del cumplimiento de la legislación laboral, destinada al cumplimiento de los convenios de la OIT relativos a los derechos y principios fundamentales en el trabajo, entorno laboral saludable y seguro, efectivización del derecho a la formación profesional.

Y en tercer lugar, la obtención de una certificación del cumplimiento de estándares de responsabilidad social en materia laboral contenidos en la norma

⁴⁰ Informe presentado emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha 28 de Julio de 2004.

SA 8000⁴¹. Consideramos que es a partir de este nivel que se puede hablar en estricto de Responsabilidad Social Empresarial.

Con vista a la determinación y propuesta de incentivos y certificaciones a otorgarse como parte del Plan Nacional “Fomento del Trabajo Decente y la Competitividad Empresarial” se ha constituido una Comisión Multisectorial⁴², compuesta por representantes del MTPE, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, SUNAT, CONSUCODE, INDECOPI, CONFIEP, CGTP y de la sociedad civil, la cual debatirá las propuestas y las medidas más óptimas para promover el cumplimiento de normas laborales.

Es preciso destacar el reconocimiento de la participación de actores de diversos ámbitos: el Estado, a través de sus entidades públicas; los empleadores; los trabajadores; y finalmente, pero no por ello menos importante, la sociedad civil. Consideramos que la RSE adquirirá mayor importancia y tendrá mayor difusión en el Perú cuando los consumidores tomen conciencia de la trascendencia que sus decisiones de consumo tienen sobre las políticas empresariales. Y es que las acciones socialmente responsables deben ser incentivadas, apoyadas y observadas por todos, pues ya ha quedado claro que las actividades que realizan las empresas, sean positivas o negativas, recaen directa o indirectamente en toda la sociedad, no en unos cuantos.

El Estado está evaluando la posibilidad de brindar incentivos a las organizaciones que cumplan con los parámetros señalados anteriormente. Entre los incentivos tenemos: un trato preferente en la atención del Ministerio de Trabajo, otorgar asistencia técnica a las MYPES que no califiquen, beneficios que permitan la postulación en los concursos de provisión de bienes, servicios y obras para el Estado, o del reconocimiento de un puntaje adicional en los mismos, en función del número de indicadores satisfechos, entrega de una etiqueta alusiva a la empresa a nombre del MTPE, reconocimiento público difusión por parte del MTPE de la

⁴¹ De acuerdo con el Plan Nacional de Fomento del Trabajo Decente y la Competitividad Empresarial, la Norma SA 8000 es reconocida mundialmente como un sistema eficaz para implementar, mantener y verificar condiciones laborales decentes. Ha sido desarrollada basándose en las convenciones de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de Derechos Humanos, como también la Convención de Derecho sobre derechos del Niño de las Naciones Unidas y puede ser aplicada a todo tipo de organizaciones independientemente de su tamaño, del tipo de rubro y ubicación.

⁴² La Comisión fue aprobada mediante la Resolución Suprema N° 027-2004-TR de fecha 20 de julio de 2004 y publicada el 21 e julio de 2004.

condición de “empresa promotora del trabajo decente”, así como la posibilidad de usar en sus productos una etiqueta alusiva a nombre del MTPE, y elaboración de un listado de las empresas que se encuentren en el segundo y tercer nivel que será publicada en la página web del MTPE y del MINCETUR y comunicada a los agregados comerciales del Perú en el exterior.

Como puede apreciarse, la RSE va insertándose poco a poco, y ofrece soluciones a la gran problemática laboral de nuestro país.

3.3 Retos

Consideramos que el primer gran reto en el Perú es que todos los agentes del mercado, y sobre todo las organizaciones empresariales, reconozcan el rol social que les compete, no sólo por la rentabilidad que brinda, sino por la repercusión de sus acciones en la sociedad.

En segundo lugar, el Estado Peruano, quien también actúa como empleador y consumidor, debe aprehender lo que pregona. En ese sentido, es indispensable que las acciones socialmente responsables también se lleven a cabo dentro de la Administración Pública. Es posible sugerir prácticas socialmente responsables a los otros, pero el sentido de responsabilidad social que en ellas existe sólo puede promoverse con el ejemplo, este es el nuevo rol que el Estado debe asumir.

En tercer lugar, la mayor parte de las empresas peruanas tienen aún que llegar al punto de partida de la RSE, pues ésta tiene como primer parámetro el cumplimiento de las normas laborales mínimas, lo cual no ocurre en nuestro país. Queda aún un largo camino por recorrer para que las empresas peruanas, y especialmente el sector no estructurado logren incorporarse a la formalidad. Sobre este tema, cabe redundar en el papel del Estado, pues sólo cuando el sector no estructurado encuentre imparcialidad, seguridad, capacidad, veracidad, y transparencia en la Administración Pública, el cumplimiento de las normas laborales mínimas será una realidad.

En cuarto lugar, es preciso instaurar planes de difusión y educación a la sociedad civil sobre la normativa laboral, ya que sólo brindando información a la población sobre sus derechos y los mecanismos de defensa de éstos, podremos sentar

las bases para una sociedad civil que de manera proactiva exija el cumplimiento de estándares laborales a las organizaciones empresariales.

Si bien los obstáculos son grandes, debemos aspirar al establecimiento de una sociedad civil que adquiera presencia en el mercado. La RSE se originó en los países desarrollados por consumidores a los cuales les importaba ya no sólo la producción de bienes y servicios, sino además, los mecanismos y políticas empresariales empleados para ello (que hay detrás de esos bienes y servicios). Hoy por hoy, la tarea que tiene nuestra sociedad civil es la educar a los consumidores para que tomen conciencia del papel que deben cumplir en el mercado.

En quinto lugar, deben establecerse mecanismos de fiscalización y protección social por parte de la Administración Pública para verificar el cumplimiento de los estándares laborales mínimos y, mecanismos de control privado o público que acrediten la puesta en práctica de las políticas socialmente responsables que las empresas han declarado que asumirán.

Debido a la inversión de recursos que implica, la RSE, tal y como ha sido planteada en otras latitudes, es practicada en el Perú sólo por las grandes y medianas empresas. Sin embargo, aún cuando las diferencias entre las grandes y medianas empresas y las pequeñas y micro empresas sean abismales, es posible hablar de una RSE para todas ellas. En estas últimas implica alcanzar la premisa o punto de partida de la RSE, esto es, el cumplimiento de estándares laborales. El Plan Nacional de “Fomento del Trabajo Decente y la Competitividad Empresarial” es una iniciativa estatal que justamente persigue la loable tarea de incentivar a las organizaciones empresariales en general a extender el ámbito de aplicación de los estándares laborales. No pasemos por alto esta buena iniciativa.