

Integración de la dimensión social en las prácticas empresariales en Centroamérica

“Dialogar para actuar y actuar para cambiar”, es el principio que nos permitirá hacer frente a los grandes desafíos de Centroamérica. Uno de estos desafíos, es la integración de la dimensión social en las prácticas empresariales para así mejorar las condiciones laborales, la salud y la seguridad en el trabajo y la participación de las empresas en el desarrollo de su comunidad.

Los elementos de política pública contenidos en este documento se han identificado a lo largo de un proceso participativo con cámaras y asociaciones empresariales, sindicatos y entidades gubernamentales de Centroamérica.

El proceso conllevó el análisis de estudios regionales elaborados por la academia y organismos de cooperación, la conducción de una investigación sobre las limitantes para integrar la dimensión social en las prácticas empresariales en Guatemala, Nicaragua y Panamá y la facilitación de un espacio de diálogo con representantes de instituciones gubernamentales y empresariales de Centroamérica.

Los elementos de política pública evidencian las limitantes para integrar la dimensión social y hacen énfasis en las líneas de acción requeridas para superarlas, motivando el comportamiento responsable más allá de lo legal.

La implementación efectiva de la presente política pública requiere de un esfuerzo colaborativo multisectorial basado en la confianza y la transparencia entre los diferentes actores.

Se espera que los elementos de esta política sean acogidos y considerados en la Agenda Estratégica Regional para Asuntos Laborales impulsada por las Ministras y los Ministros de Trabajo de Centroamérica y propicien el acercamiento con la sociedad civil, empresarial y sindical.

Limitantes para integrar la dimensión social

Sobre las condiciones laborales

Las principales limitantes para integrar prácticas laborales responsables y cumplir con la legislación respectiva giran alrededor de los siguientes temas.

- a) La condición económica de las empresas. Este aspecto se considera el más influyente para el cumplimiento adecuado de la legislación laboral. La identificación de esta limitante indica la relevancia de desarrollar políticas de fomento al desarrollo de pequeñas y medianas empresas, al mismo tiempo que se fortalecen los aspectos laborales.
- b) La falta de capacitación en legislación y su interpretación, así como la discordancia entre la legislación y la realidad de la empresa.
- c) El proceso de producción, los niveles de productividad y la escasez de mano de obra se presentan como limitantes para el cumplimiento de requisitos sobre jornadas laborales y vacaciones.
- d) Los aspectos culturales y la falta de sensibilización contribuyen a la discriminación en el ámbito laboral.
- e) Los costos de reemplazo, problemas productivos y dificultades al reubicar a la persona en otro puesto laboral, continúan percibiéndose como obstáculos para garantizar los derechos de las mujeres durante la maternidad.
- f) Los aspectos socioculturales de los trabajadores y sus familias, así como, la pobreza se consideran limitantes para la erradicación del trabajo infantil.
- g) La falta de confianza entre sindicatos y dirigentes de empresas se observó como el principal obstáculo para cumplir con la legislación en el tema de derechos colectivos.

Sobre la salud y la seguridad ocupacional

Las limitantes para integrar buenas prácticas y cumplimiento legal en salud y seguridad ocupacional se refieren a:

- a) La carencia de conocimientos y la toma de conciencia de trabajadores y empresarios, en particular de las Mipymes, sobre la importancia de la protección ante los peligros y factores de riesgo en las actividades productivas.

- b) Las condiciones económicas de las empresas las cuales dificultan la adecuación de instalaciones y adquisición de equipo de protección.
- c) Insuficiente oferta de técnicos especializados en salud y seguridad ocupacional y acceso limitado a los técnicos por parte de las pequeñas y medianas empresas.

Sobre la participación activa de las empresas en el desarrollo de la comunidad:

Las limitantes de las empresas para participar activamente en su comunidad y propiciar su desarrollo

- a) El entendimiento de la responsabilidad social como una acción filantrópica.
- b) Falta de claridad estratégica en la relación con la comunidad.
- c) Limitaciones económicas para invertir en la comunidad.

Líneas de acción

El proceso participativo ha identificado las siguientes líneas de acción a ser implementadas desde una perspectiva multisectorial

Área prioritaria no.1. Sensibilización y creación de capacidades

Líneas de acción:

- ♦ Formación en legislación laboral y particularmente en su aplicación.
- ♦ Facilitar instrumento y acciones que faciliten a las pequeñas y medianas empresas el cumplimiento de la legislación laboral.
- ♦ Brindar apoyo técnico a los empresarios y trabajadores para introducir políticas relacionadas con equidad de género, estabilidad laboral, calidad de vida del trabajador y responsabilidad social.
- ♦ Realizar alianzas público-privadas para difundir de manera más efectiva instrumentos voluntarios que facilitan la integración de la dimensión social.
- ♦ Enfatizar la comunicación de los beneficios de las prácticas responsables.
- ♦ Enfatizar la formación en responsabilidad social y cultura de cumplimiento en todos los niveles de educación desde la primaria y hasta la universitaria.

Área prioritaria no.2. Aplicación de la legislación laboral

Líneas de acción:

- ♦ Aumentar la eficiencia y eficacia de los trámites administrativos, así como, de la verificación del cumplimiento legal. Introducir herramientas de tecnología de la información para facilitar los trámites.
- ♦ Fortalecer la interpretación uniforme de la ley por parte de los órganos del poder ejecutivo y judicial por medio de la comunicación, capacitación y sistematización de interpretaciones.
- ♦ Motivar la aplicación de la ley haciendo visibles las buenas prácticas empresariales y señalando comportamientos no responsables.
- ♦ Fortalecer la aplicación de la ley para evitar prácticas discriminatorias hacia personas con discapacidades, migrantes y adultos mayores.
- ♦ Sensibilizar sobre los derechos humanos en el trabajo.

Área prioritaria no.3. Oportunidades de empleo productivo y responsable

Líneas de acción:

- ♦ Se requieren políticas de fomento de la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas con énfasis en el cumplimiento de la legislación laboral.
- ♦ Promover el acceso de las personas jóvenes al empleo productivo y de calidad.
- ♦ Generar mesas de diálogo con los principales grupos de interés para superar de manera conjunta las limitaciones u obstáculos que puedan existir.
- ♦ Dirigir acciones específicas al sector informal, considerando políticas de integración escalonada a la formalidad, construcción de encadenamientos productivos y fortalecimiento de emprendimientos en actividades de subsistencia.
- ♦ Articular las diferentes iniciativas provenientes del sector privado y público para maximizar la efectividad de las acciones.
- ♦ Sistematizar los beneficios de las Mipymes al actuar responsablemente.

- ♦ Propiciar generación de empleo en temas asociados a los retos socio-ambientales de la región (residuos, gestión del agua, energía)

Área prioritaria no.4. Participación y desarrollo de la comunidad

Líneas de acción:

- ♦ Introducir en las empresas como elemento estratégico y gestión de riesgos la participación de éstas como miembros de su comunidad.
- ♦ Propiciar conocimientos y experiencias en alianzas público-privadas de valor agregado.
- ♦ Generar canales de comunicación e información sobre los intereses de los diferentes actores presentes en la comunidad y el impacto de la empresa en ella.
- ♦ Fortalecer una cultura de solidaridad, apoyo mutuo, confianza y transparencia.
- ♦ Propiciar por medio del diálogo y la colaboración mutua relaciones de confianza-empresa-actores comunales.

Referencias

CEGESTI. 2013. *Integración de la dimensión social en las prácticas empresariales: El caso de Guatemala, Nicaragua y Panamá*. Disponible en: <http://www.negociosresponsables.org/documentos/estudios/>

Con el apoyo de:



Ministerio Relaciones Exteriores
Reino de los Países Bajos