

Prácticas laborales responsables

Escrito por Daira Gómez. Directora de Cegesti

Viernes 16 de Agosto de 2013 00:00

El concepto de que el empleo produce desarrollo y el trabajo el medio más eficaz para erradicar la pobreza fue retomado por el director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señor Guy Ryder, durante la reunión anual del Fondo Monetario Internacional. Agregaríamos a este concepto, la necesidad de lograr, no cualquier tipo de desarrollo, sino un desarrollo equilibrado y equitativo más centrado en las personas. Este tipo de desarrollo requiere de empleos de calidad que maximicen el potencial humano.

La guía de responsabilidad social, ISO 26000 ha establecido una serie de prácticas laborales que caracterizan el empleo de calidad. La primera práctica es el reconocimiento de una relación laboral sin pretender disfrazarla bajo otra figura, como podría ser una relación de proveedores de servicios. La segunda práctica se refiere al cumplimiento de la legislación nacional y de normas internacionales sobre condiciones de trabajo. Se destacan temas relacionados con la cantidad de horas de trabajo, el descanso semanal y la protección de la maternidad. Con respecto al salario, además, de indicar el deber de pagar el monto mínimo de ley, motiva a considerar en su cálculo, las necesidades de las familias, el costo de vida y los salarios pagados por otras organizaciones. La norma resalta la importancia de mantener un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares por medio de horarios razonables, el otorgar permisos de maternidad y paternidad y en la medida de lo posible, guarderías u otras facilidades para los hijos de los empleados.

El diálogo social es la tercera práctica responsable y este se refiere, según los lineamientos de la OIT, a todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Este diálogo requiere el respeto a la libertad de asociación y el reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva. El diálogo tripartito debe girar en torno a la generación de oportunidades de trabajo en condiciones de libertad, igualdad y seguridad que permitan el desarrollo integral de las personas y no estar limitado a intereses particulares de una de las partes. El diálogo social debe ser reconocido como un instrumento para garantizar la paz social y alcanzar un desarrollo equitativo y no como un obstáculo al crecimiento.

El próximo artículo expondrá otras prácticas laborales responsables de ISO 26000.

Author of this article: **Daira Gómez. Directora de Cegesti**