

INVERSION SOCIAL INTERNA

María Cristina Giuntoli

Ponencia

Se propone entender jurídicamente como Inversión Social Interna de las ESR la *obligación de invertir para otorgar trabajo decente*, teniéndose como tal el definido por el "*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*". Es decir que toda persona goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, seguridad e higiene, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin discriminaciones, con igual oportunidad de promoción laboral sin más consideraciones que el tiempo de servicio y la capacidad, - que le permitan vivir dignamente con su familia-, con jornadas de trabajo limitadas, días festivos y vacaciones periódicas pagas ⁽¹⁾. Definición contemplada ya en el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Estas erogaciones no son gastos pues producirán utilidades a largo plazo, en una nueva cultura del trabajo basada en la Ética, y aumentaran la productividad y ganancias de la empresa.

I. Actos de inversión social interna

Podemos señalar como ejemplos las inversiones que realice la ESR en:

a) Pago puntual de salarios. Creación de programas de beneficios para los trabajadores y sus respectivos familiares.

(1) Conf. "OIT Conferencia Internacional de 1999". Informe en Web: www.ilo.org; "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", Art. 7. Resolución de la Asamblea General 2200 A (XXI), del 16/12/1966. Vigente desde 3/01/76, en Web de las Naciones Unidas: www.un.org/spanish/esa/searchAdvanced.html; "La mejora continua de derechos laborales como programa constitucional", Rodolfo Capón Filas, "Microjuris Revista Digital" del 18/7/07 www.microjuris.com.

b) Organización de una “Gerencia de Recursos Humanos”, dependiente directamente del máximo nivel empresario, al que rinda informes sobre su gestión y aconseje pautas a seguir en caso de encontrar situaciones que pongan en peligro el clima laboral. Dicha gerencia podrá arbitrar medios internos o externos, efectuando los gastos necesarios, para evaluar física y psíquicamente a los aspirantes a puestos de trabajo; monitorear en forma constante las condiciones de salud psico-física de los empleados, y especialmente la de los que ejercen funciones de conducción con el fin de evitar fenómenos como los denominados de violencia laboral (acoso sexual y/o moral, abusos de poder, inequidad en la asignación de tareas, o de cursos de formación, entre otros). Verificar que cada trabajador cumple con la tarea para la que se encuentra capacitado, y si no es así propender a su cambio de sección o área.

c) Creación de códigos internos sobre ética empresarial, requisitos objetivos para asistencia a cursos de formación y ascensos, obligaciones mínimas en el desarrollo de las relaciones interpersonales entre todos los trabajadores cualquiera sea el estamento en el que se encuentren ubicados; determinación de un órgano interno para recibir quejas y denuncias referidas a conductas o decisiones de cualquier otro empleado, procedimientos para su solución justa, procedimiento para sumarios internos y causales de sanciones disciplinarias, así como la determinación de éstas.

d) Salud y seguridad, proporcionando instalaciones seguras, limpias habitables y sin hacinamiento para que el trabajador desarrolle su labor, otorgándole participación a los empleados para definir metas y calificar las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, atendiendo a estas y de ser necesario efectuar las modificaciones que resulten adecuadas para que el trabajo se realice en un medio ambiente apto.

e) Cursos, seminarios, becas de estudio, para sus trabajadores y familiares, haciendo posible así su desarrollo personal y profesional.

f) Programas internos dirigidos a la educación, integración y participación de los hijos de los empleados.

g) Realización de campañas de concientización sobre salud y equilibrio trabajo-familia.

h) Preparación de empleados para la jubilación.

i) Contratación -por supuesto que con criterio de utilidad para la tarea- de trabajadores con edad superior a 45 años, desempleados

hace más de 2 años, o portadores de deficiencia física o mental y ex presidiarios⁽²⁾.

j) Armado de reuniones periódicas informales de las máximas autoridades de la empresa con los distintos sectores del personal, para intercambiar información sobre la marcha de la organización y escuchar proposiciones para su mejora.

k) Hacer campañas internas para la erradicación del trabajo infantil⁽³⁾.

II. Resultados de la inversión social interna

Estas erogaciones que realizan las ESR, no son gastos pues ellas producirán utilidades, en una nueva cultura del trabajo basada en relaciones éticas, y además -o quizá fundamentalmente para algunos empresarios- una mejor y mayor productividad, pues en general -habrá siempre casos insolubles- los trabajadores integrados a una empresa que se sienten satisfechos con su salario, los beneficios que recibe, el ambiente y clima laboral y realizan la tarea adecuada a sus capacidades sin más presiones que las provenientes de las necesidades racionales de producción, aumentarán su interés en el trabajo con lo que disminuirá el ausentismo. Todo ello les hará aplicarlo también en sus relaciones familiares y comunitarias, pues el recibir un trato justo y amigable, inculca esas mismas conductas en esos receptores. Pero además la aplicación sistemática y permanente de la

(2) Conf. Ley CABA 2352 del 28/06/07 sobre "Régimen Especial de Empleo para personas desocupadas mayores de cuarenta y cinco años", que apoya a las Pymes, "que cumplan con los requisitos... tienen derecho a recibir un subsidio directo, por el término de un año, por trabajador contratado bajo el presente régimen. El monto del beneficio, de carácter general y único, será del quince por ciento (15%) del salario mínimo vital y móvil, pudiendo la autoridad de aplicación establecer un valor superior, sin que éste supere el treinta por ciento (30%) del monto señalado" (B.O. de la CABA de 30/07/07).

(3) V. Guía del Instituto Ethos (Brasil) para la confección del Balance Anual de RSE en Web. Instituto Ethos: "Ferramentas de Gestão". "Guia de Balanço Social": www.ethos.org.br

inversión interna por parte de la ESR aumentará en el largo plazo la productividad de la empresa y con ello sus ganancias. Tanto es así que ya algunas empresas de gran envergadura como Bancos de Inversión ⁽⁴⁾.

(4) V. Web. Banco Galicia. "Institucional": www.e-galicia.com