

Publicado : El 02 de noviembre del 2011
Columna : Globalización con Equidad
Diario : La Primera



Conflictos laborales y responsabilidad social

Autor: Enrique Fernández – Maldonado – sociólogo especialista en temas laborales

Si bien los conflictos laborales no lideran el ranking de conflictos sociales que registra la Defensoría del Pueblo, podemos afirmar que en los últimos años han crecido bastante. De acuerdo al MPTC, en el 2006 eran 79 y cuatro años después 404, siendo las principales causas el incumplimiento de leyes y convenios, negociaciones colectivas infructuosas y amenazas de despido y ceses colectivos (DGT, 2010). Hoy tenemos varios conflictos en agenda, algunos de muy compleja resolución (Doe Run, por ejemplo).

El estado opuesto a la conflictividad laboral radica en la responsabilidad social empresarial. Si la conflictividad se define por la imposibilidad de consensuar esquemas de mutuo beneficio en proporciones razonables, equilibradas o equitativas, en el segundo caso se trata de organizaciones que, por definición, mantienen una relación armoniosa entre sus partes, sustentada en conductas éticas, justas y transparentes.

Ninguna de estos estados existe de la nada, no están predeterminados de antemano. Los conflictos laborales nacen de la disconformidad de una de las partes respecto a su posición en una relación –en nuestro medio– profundamente asimétrica y desigual, relación que ni la acción del Estado (ni la del libre mercado) han logrado revertir. Acaso la responsabilidad social se define, por el contrario, por la voluntad genuina de diversos grupos de interés –en este caso laborales– para concertar estrategias de mutuo beneficio, sostenibles por la legitimidad de origen que las sustenta.

La (in)existencia de ambos estados o conductas resulta insuficiente para reducir o solucionar la precariedad del empleo en el país. La eventual desaparición de los conflictos laborales *activos* (que son cuando llegan a la prensa) puede esconder niveles altos de *latencia*, producto de la represión o falta de recursos para expresarse abiertamente. De igual forma, la entrega de canastas navideñas o la organización de actividades deportivas no hacen socialmente responsable a una empresa, menos cuando tiene “colaboradores” y no trabajadores.

¿Puede el Estado promover la RSE como una forma de prevenir los conflictos laborales? Puede, a través de diversas vías, varias de ellas complementarias entre sí: 1) impulsando un nuevo marco normativo que promueva la generación de empleo decente respetando derechos fundamentales; 2) invirtiendo en programas de promoción del empleo adecuado, productivo y sostenible, a través del fortalecimiento de las mypes en articulación con la

gran empresa; y 3) implementando políticas de prevención y solución de conflictos laborales y sociales que incorporen la promoción de la RSE como uno de sus componentes fundamentales.