



**FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

Responsabilidad Social Empresaria

TRABAJO DECENTE

Promoviendo la RSE en la Cadena de Valor

Esta guía ha sido elaborada bajo el marco y el auspicio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en la mesa técnica "cadena de valor" en la cual FEHGRA es activo participante.

Responsabilidad Social Empresaria

■ TRABAJO DECENTE

Promoviendo la RSE en la Cadena de Valor

- Principios Fundamentales para una gestión responsable en la cadena de valor.
- Pautas para promover el cumplimiento de obligaciones laborales y provisionales en la cadena de valor.



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

INDICE

● INTRODUCCIÓN	03
● PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA UNA GESTIÓN RESPONSABLE EN LA CADENA DE VALOR	04
● PAUTAS PARA PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR	06
● CONSIDERACIONES GENERALES DE APLICACIÓN	08

1

INTRODUCCIÓN

La problemática del empleo y el trabajo formal resulta ser un tema de preocupación y de impacto estratégico para el desarrollo humano, económico y social.

Su presencia está ligada fuertemente a los niveles de formación y las bajas categorías laborales existentes en el mercado laboral. La informalidad es un tema, en general asociado a la cadena de valor de las empresas líderes convocadas, en los niveles de proveedores o clientes que por su dimensión se asocian más con empresas de pequeña escala.

Esta “cultura de la informalidad” suele ser explicada y fundamentada corrientemente en los excesivos trámites en la incorporación de personal, la litigiosidad laboral creciente y el alto costo de desvinculación de los trabajadores ante fluctuaciones de la demanda. En muchos casos, esta informalidad es transmitida como una respuesta de mayor autonomía y flexibilidad para las empresas.

Sin embargo, las empresas lo perciben como crecientes elementos de vulnerabilidad y riesgo frente a su necesidad para responder ante los mayores niveles de productividad y calidad que el mundo competitivo exige.

La solución de un problema complejo como las condiciones de trabajo informal y con diferentes interpretaciones de los actores involucrados, implica generar y ejecutar acciones que atendiendo las dificultades estructurales logren mejorar la “confianza y la previsión en el mediano y largo plazo”.

Las empresas participantes concuerdan en la necesidad de combinar acciones de esclarecimiento de las reglamentaciones y leyes existentes, así como la difusión de las características y mejoras a los reglamentos laborales.

Frente a la situación descrita, y a fin de lograr el objetivo de promover una gestión sustentable en su cadena de valor, las empresas integrantes de esta Mesa Técnica han desarrollado las siguientes herramientas de trabajo:

- Principios Fundamentales para una gestión responsable en la cadena de valor
- Pautas para promover el cumplimiento de obligaciones laborales y provisionales en la cadena de valor.

2 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA UNA GESTIÓN RESPONSABLE EN LA CADENA DE VALOR

La calidad del trabajo se encuentra definida por la OIT cuando menciona al trabajo decente como un trabajo estable, con protección social, con remuneración acorde al esfuerzo y al tiempo por el que es prestado, con una dedicación que respete descansos y vacaciones, seguro en cuanto a condiciones de salud y seguridad en que se realiza. Para que ello sea sustentable y competitivo y sea considerado un valor agregado compartido, se hace necesario apoyarlo con políticas públicas y planes adecuados de formación y entrenamiento.

En ese marco, las empresas se comprometen a asumir en su accionar y promover dentro de su cadena de voz, los Principios Fundamentales que se enuncian a continuación.

Los mismos se refieren a las normas internacionales de trabajo definidas por la OIT, a los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y también a las mejoras prácticas empresarias, las cuales no sólo promueven el cumplimiento de la legislación nacional en su cadena de valor, sino también la participación de la misma en el movimiento global de la responsabilidad social empresarial.

- 1** Derechos humanos: apoyar y respetar la protección de los derechos humanos dentro de su ámbito de influencia, asegurándose de no ser cómplices en casos de violaciones de los mismos.
- 2** Condiciones de trabajo: cumplir con la normativa laboral en materia de seguridad e higiene y la protección social de sus trabajadores asegurando condiciones dignas de trabajo, desarrollo laboral, mejora del conocimiento e igualdad de oportunidades.
- 3** Libertad sindical: respetar la libertad de asociación sindical y reconocer el derecho a la negociación colectiva.
- 4** Trabajo forzoso: eliminar y contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, es decir todo trabajo o servicio, que no se realiza de manera voluntaria y que exige a un individuo bajo amenaza, por la fuerza o como castigo.
- 5** Trabajo infantil: eliminar y contribuir a la eliminación de cualquier forma de trabajo infantil, entendiéndose por tal “toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido 18 años si se tratara de trabajos peligrosos¹” (la edad mínima de admisión al empleo en la República Argentina es de 14 años).
- 6** No discriminación: eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. Se entiende por discriminación: toda distinción, exclusión o preferencia, con efecto de reducir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. Esta discriminación puede estar originada en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

- 7 Cuidado del ambiente: trabajar de manera preventiva frente a los efectos ambientales adversos en entorno laboral, procurando condiciones de salud y seguridad ocupacional que preserven la salud de los trabajadores, como así también emprender iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental y darle difusión a las conductas ambientalmente responsables en la empresa y su cadena de valor.
- 8 Anticorrupción: trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión criminalidad y el soborno, en el ámbito laboral y su cadena de valor.
- 9 Conducta responsable y transparente: garantizar un accionar responsable y transparente de la compañía y su cadena de valor en las cuestiones vinculadas a la temática laboral.
- 10 Relaciones comerciales: establecer relaciones comerciales sustentables con los diferentes grupos de interés de la compañía, promoviendo la productividad, eficiencia, competitividad, formalidad de las relaciones comerciales como así también la generación de valor agregado compartido.

3 PAUTAS PARA PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR

1 Objetivo:

El presente documento tiene como objetivo delinear criterios generales para promover el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social, por integrantes de la cadena de valor de la empresa. Se entiende por tales a aquellos proveedores, contratistas y subcontratistas que intervienen a través de sus relaciones en el ciclo productivo de la empresa mediante la provisión de productos o servicios.

2 Cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social:

Las relaciones laborales entre los trabajadores y empleados del sector privado tiene como marco normativo la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) los principios internacionales ratificados por la República Argentina, los estatutos y convenciones colectivas de trabajo aplicables a la actividad de la empresa, y toda otra normativa vigente respecto a las actividades específicas.

Por otra parte, las obligaciones relativas a la seguridad social, tienen como marco legal fundamentalmente a ley de Jubilaciones y Pensiones (Ley N° 24.241), la Ley de Obras Sociales (Ley N° 23.660) y la Ley de Riesgos de trabajo (Ley N° 24.557).

En tal sentido, la promoción del cumplimiento de las obligaciones del empleador previstas en dicho marco normativo, debe considerar como mínimo los siguientes aspectos:

- a** La correcta inscripción y registración de los trabajadores, entendiendo que:
 - Cuenten con N° de Código Único de Identificación Laboral (CUIL)
 - Se encuentren inscriptos ante AFIP en el Registro de Altas y Bajas en materia de Seguridad Social y que cuenten con Clave de Alta Temprana
 - Se encuentren inscriptos en los registros laborales del empleador y que dichos registros sean llevados y rubricados en legal forma.

- b** El cumplimiento de las obligaciones de seguridad social mediante:
 - El correcto ingreso de aportes y contribuciones al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS), correspondiente a jubilaciones, obras sociales y riesgos del trabajo.
 - La existencia de contrato de afiliación con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo

- c** El cumplimiento de las obligaciones laborales, que incluye:
 - El pago de las remuneraciones y adicionales de acuerdo a las escalas salariales de los convenios colectivos de trabajo vigente y el pago de beneficios sociales en caso de corresponder.
 - El cumplimiento de las normas de jornada de trabajo y el pago de la jornada extraordinaria en caso de corresponder.
 - La correcta aplicación de las modalidades de contratación (tiempo indeterminado, plazo fijo, de temporada, eventual, a tiempo parcial, a prueba, etc.)

- La categorización de los trabajadores de acuerdo a las previsiones del convenio colectivo de trabajo aplicable.
 - El cumplimiento de las normas relativas a descanso semanal, descanso anual y licencias legales y convencionales.
- d** El cumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones sindicales, contemplando:
- El correcto encuadramiento convencional del personal.
 - El libre ejercicio de actividades sindicales.
- e** El cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo considerando:
- La existencia de servicio de medicina laboral.
 - La realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos.
 - La existencia de un responsable técnico de higiene y seguridad laboral.
 - La capacitación de los trabajadores para la prevención de riesgos de trabajo.
 - La provisión y correcta utilización de los elementos de seguridad.

4

CONSIDERACIONES GENERALES DE APLICACIÓN

Si bien la implementación de las herramientas contenidas en el presente documento es realizada en el marco del proceso de Responsabilidad Social y la relación de cada empresa con su cadena de valor, las consideraciones siguientes contribuyen como guía para su aplicación:

Se sugiere una implementación gradual y progresiva, considerándose las siguientes etapas:

Etapa 1: Clasificación y selección de proveedores

a Clasificación de proveedores:

Definir criterios internos de clasificación de proveedores en función de una estrategia con foco en la relación laboral.

Como ejemplo, una clasificación posible de proveedor podría ser:

- Nivel 1: prestan servicio en los establecimientos de la empresa (ej.: contratistas, servicios mercerizados)
- Nivel 2: tienen personal afectado directamente a la actividad de la empresa (ej.: sistema de logística y distribución del producto)
- Nivel 3: otros proveedores

b Identificación de proveedores para planificar los trabajos:

El objeto es adecuar en una planificación temporal, el número de proveedores y/o contratistas a los lineamientos internos, estructura, recursos y cantidad de proveedores.

Etapa 2: Acciones de comunicación, sensibilización y capacitación

a Sensibilización / comunicación:

Elaboración de un plan que contemple las acciones a realizarse interna y externa a la compañía.

Internas: divulgación y comunicación interna de la política de la empresa y los principales lineamientos en relación al trabajo con la cadena de valor.

Externas hacia la cadena de valor:

- Comunicación masiva: a través de diferentes canales: mails, carta, adjuntos en las ordenes de compra, etc.
- Comunicación específica: dirigida a los distintos grupos de proveedores clasificados en la etapa 1.

b Capacitación:

Desarrollo de un plan con el objetivo de lograr la comprensión del tema y su aplicación práctica en empresas proveedoras, alineado con las acciones tendientes al desarrollo de las mismas.

Etapa 3: Incorporación de aspectos relacionados con Responsabilidad Social (RS) en el proceso de evaluación de proveedores.

Controles / auditorías:

Incorporar aspectos referidos a condiciones laborales, sociales y ambientales en el proceso habitual de calificación y evaluación de proveedores de cada empresa.

Etapa 4: Inclusión de otros en el proceso

Primer anillo de la cadena:

Comprometer a los proveedores a replicar el modelo en su cadena de valor, actuando como multiplicadores, y desarrollando un proceso que respete estos mismos principios y pautas.