Diligencia debida en materia laboral



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El Parlamento Europeo ha aprobado una directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, la cual tiene por objeto garantizar que las empresas contribuyan al desarrollo sostenible mediante la detección y, cuando sea necesario, priorización, prevención, mitigación, eliminación y reparación de los efectos adversos reales o potenciales para los derechos humanos (y también los laborales) y el medioambiente relacionados con las propias operaciones de las empresas, las operaciones de sus filiales y sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas.

La diligencia debida que deben efectuar las empresas comprende también a las actividades de sus filiales y de sus socios comerciales ('cadena de actividades' o 'cadena de valor'), medida que impacta indudablemente en aquellos modelos en los cuales se ha optado por la descentralización productiva, teniendo las empresas de la Unión Europea (UE) a sus contratistas y subcontratistas en países externos a la propia Unión, especialmente en aquellos continentes con estándares ambientales y laborales inferiores a los exigibles en la UE.

En materia laboral, esta diligencia debida comprende el deber de las empresas de la UE de cautelar que en sus operaciones, las de sus filiales y socios comerciales, los cuales podrían tratarse de empresas peruanas, se concedan condiciones de trabajo equitativas, un salario justo, la prohibición del trabajo infantil por debajo de la edad mínima, de las peores formas de trabajo infantil, la prohibición del trabajo forzoso, el derecho a la libertad de asociación y de los derechos de sindicación y negociación colectiva, prohibición de trato desigual en el empleo a menos que lo justifiquen los requisitos del puesto de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

La directiva apunta a que se protejan estándares mínimos laborales como los citados, lo cual no es un inconveniente para una empresa formal peruana, ya que dichos pisos mínimos de protección están contenidos en nuestra normativa local, por lo que el cumplimiento de esta supondría que se obtengan resultados positivos en la verificación que en su momento realicen las empresas de la UE cuando la directiva resulte plenamente exigible.

No debemos dejar de advertir que las empresas multinacionales ya aplican reglas de *soft-law* laboral a sus contratistas peruanas, como exigir el cumplimiento de sus códigos de conducta, los cuales cuentan con derechos laborales mínimos que deben cumplirse y que son muy similares a los estándares antes citados. Lo que corresponde localmente es que los empleadores que actúan como contratistas o subcontratistas de empresas de la UE, a quienes se aplique la directiva, se aseguren de cumplir con los estándares laborales mínimos desarrollados en dicha directiva, para lo cual recomendamos la ejecución de un análisis de cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo de manera preventiva y, con ello, aplicar las medidas correctivas que resulten necesarias.

Ese análisis de cumplimiento es útil también para afrontar exitosamente cualquier inspección de Sunafil, por lo que se sugiere que todo empleador lo lleve a cabo.