



I.A.5. Salario y beneficios sociales.

Descripción del asunto

Toda persona empleada tiene derecho a recibir una remuneración, en tiempo y forma, que cumpla los requerimientos establecidos por la legislación (salario mínimo, pluses, horas extraordinarias, etc.), pero que, además, le permita cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, como la alimentación, ropa, educación, vivienda, etc. Este asunto se torna más relevante aún si cabe, si la remuneración se compone de una retribución variable asociado al cumplimiento de objetivos cuya consecución, o no, pueda afectar a la subsistencia de las personas empleadas y a su actividad laboral. Así, la incentivación vinculada con el cumplimiento de metas puede derivar en impactos negativos no solo en las personas empleadas (principales afectadas) sino también en terceros, como son las personas clientes, si no se consideran los derechos humanos.

Las horas efectivamente trabajadas, que no siempre se corresponden con las computadas, deben ser registradas y pagadas conforme a la ley, en especial cuando dichas horas son consideradas como horas extraordinarias. En este último supuesto, la empresa deberá dejar constancia de su correspondiente retribución -que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria- o sustitución por tiempo de descanso, sin que su registro se oculte en la nómina mediante el uso de otros conceptos.

Por otro lado, las normas sobre seguridad social de la OIT prevén diversos tipos de cobertura de seguridad social, con arreglo a los diferentes sistemas económicos y a las diferentes etapas de desarrollo. Existe una creciente concienciación respecto del hecho de que una política de protección social puede constituirse en un sólido amortiguador de muchos de los efectos sociales negativos de las crisis económicas. El pago de la seguridad social es de obligado cumplimiento. Los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares tales como el embarazo, el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia. Sin embargo, el sistema de seguridad social en algunos países es muy precario y no da cobertura a muchos de estos aspectos. Tan sólo el 20% de la población mundial tiene una cobertura adecuada de seguridad social y más de la mitad no goza de ningún tipo de cobertura.

Conexión con el asunto:



Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> Modelos de retribución basados en metas comerciales no realizables. Ausencia de registro, control y seguimiento de las jornadas. Planificación estratégica de la responsabilidad empresarial sin enfoque en los contextos en donde opera la empresa. Desmejoramiento de ingresos y finanzas de la empresa. Aplicación de la regulación local vs. el derecho internacional de los derechos humanos. No consideración de criterios de derechos humanos como eje durante el proceso de diseño y ajustes al modelo de incentivación y retribución variable. Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Contextos donde la regulación es laxa y/o no protege derechos básicos. Condiciones económicas adversas y críticas que afectan a la empresa. Presión regulatoria adversa. Complejos entornos sociales y económicos en donde opera la empresa. Alta presión del entorno competitivo internacional en el sector. Contextos de discriminación y vulnerabilidad de personas y colectivos.
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> Empeoramiento de sus condiciones de vida y vulnerabilidad. Carga laboral excesiva- largas jornadas de trabajo. Desigual disfrute de las condiciones de trabajo y beneficios laborales (entre países). Dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y social. Mayor estrés y afectación en la salud física y mental. Insatisfacción en el trabajo. Incremento de la pobreza en contextos emergentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Mala reputación / Riesgo reputacional. Riesgos operacionales (multas). Pérdida de personas empleadas. Desconfianza del mercado / inversores. Conflictos (internos y externos). Presión y mayor observancia de las ONGs. Demandas judiciales.
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> Igualdad y no discriminación. Derecho a un trabajo en condiciones dignas. Conciliación de la vida laboral, familiar y social. 	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a la vida en condiciones dignas. Derecho a la salud (física y mental).