

UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Departamento de Administración y Auditoría



**UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR AUDITOR

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN CHILE:  
ENFOQUE INTERNO Y SU DESARROLLO EN EL  
SECTOR INDUSTRIAL PESQUERO DE LA COMUNA  
CORONEL

ALUMNO : ERIC NEIRA E.

PROFESOR GUÍA: REINIER HOLLANDER S.

CONCEPCION 2010

**AGRADECIMIENTOS**

A mis Padres

*Hugo Neira Medina*  
*Laura Espinoza Rivero*

ÍNDICE	Pág.
Resumen Ejecutivo.....	5-6
Hipótesis.....	7

## **CAPÍTULO I: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

1.1 Introducción.....	8-9
1.2 Concepto Responsabilidad Social Empresarial.....	9-10
1.3 Clasificaciones de la Responsabilidad Social Empresarial.....	11
1.3.1 Responsabilidad Social Externa.....	11
1.3.2 Responsabilidad Social Interna.....	12-13
1.4 Acciones y beneficios de la RSE interna.....	13-14
1.5 Situación chilena de la RSE interna.....	15-17
1.6 Normas y Estándares que Regulan la RSE interna.....	18-26
1.6.1 La Norma ISO 26000 .....	26-28
1.6.2 La Norma SA 8000.....	28-29

## **CAPÍTULO II: RELACION DE LA RSE Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.**

2.1 Introducción.....	34
2.2 Derechos Fundamentales Inespecíficos.....	34-35
2.2.1 La RSE en materia de discriminación laboral.....	36-37
2.3 Derechos fundamentales Específicos.....	38
2.3.1 <b>Derechos fundamentales Específicos Colectivos</b> .....	38
2.3.1.1 La RSE en materia de Sindicalización y Negociación Colectiva.....	38-39
2.3.2 <b>Derechos fundamentales Específicos Individuales</b> .....	40
2.3.2.1 La RSE en materia de Contratos y Termino de Relación Laboral.....	40-41

2.3.2.2 La RSE en la materia de Jornadas Laborales.....	41-43
2.3.2.3 La RSE en la materia de Remuneraciones.....	43-44
2.3.2.4 La RSE en la materia de acoso Moral.....	44-46
2.3.2.5 La RSE en la materia de acoso Sexual.....	46-49
2.3.2.6 La RSE en la materia de trabajo femenino.....	49-50
2.3.2.7 La RSE en la materia de capacitación.....	50-52
2.3.2.8 La RSE en materia de Salud de los Trabajadores.....	52-53
2.3.2.9 La RSE en la materia de Pensiones.....	53-54
2.3.3.0 La RSE en la materia de condiciones de higiene, Seguridad y Medioambientales.....	55-57
2.3.3.1 La RSE en la materia de estrés laboral.....	58-60

### **CAPÍTULO III: ANALISIS DE ENTREVISTAS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA.**

3.1 Introducción.....	61
3.1 Identificación de los entrevistados.....	62
3.2 Análisis y Conclusiones de las entrevistas.....	63-73

### **CAPITULO IV: LA RSE INTERNA EN EL SECTOR INDUSTRIA PESQUERO**

4.1 Rol que cumple la RSE Interna .....	74-76
4.2 Posibles mejoras de la RSE interna .....	76-78
4.2 Reflexión final.....	79
4.3 Anexos.....	80-84
4.4 Bibliografía.....	85-86

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo contempla el desarrollo del concepto Responsabilidad Social Empresarial desde su enfoque interno, analizando aquellos temas relevantes con los cuales se relaciona este concepto y dando a conocer el grado de implementación en la actualidad chilena. Para evidenciar como se ha implementado este concepto en la práctica, he confeccionado un caso práctico que consiste en la aplicación de un cuestionario con temas relacionados a la responsabilidad social empresarial desde su enfoque interno, hacia el sector industrial pesquero de la comuna coronel.

La metodología empleada en el trabajo, contempla básicamente la revisión y análisis de material escrito y principalmente multimedia, junto con ello la asistencia a seminarios y charlas relativas al tema que me permitieron concluir con una visión integrada de la Responsabilidad Social Empresarial Interna. En Chile.

En el primer capítulo se realiza el marco teórico, dando a conocer el significado y desarrollo del concepto RSE, conoceremos algunos índices que reflejan cuál es la situación actual nacional en materia de RSE Interna. Se dará a conocer las leyes y normas tanto nacionales como internacionales, preocupadas de regular y controlar el correcto accionar de las empresas para con sus trabajadores, y como los más importantes organismos a nivel mundial se preocupan por el tema y la formulación de herramientas que fomenten su desarrollo, también se presentan las entidades nacionales encargadas de fomentar y apoyar la RSE.

En el Segundo Capítulo veremos la relación que existe entre la RSE y los derechos fundamentales del trabajador tanto inespecíficos como específicos que posee cada uno de ellos según la actual legislación vigente en Chile, todo ello aplicado al ámbito laboral y de protección social, de manera que nos podamos introducir en lo que será la tercera parte.

Para el tercer Capítulo se diseñó un cuestionario dirigido a un grupo de empresas del sector industrial pesquero de la comuna coronel, con el fin de recoger información relevante y veraz respecto a cómo se está desarrollando este concepto en una realidad industrial cercana, posterior a ello se realizó un análisis de cada pregunta y de las observaciones señaladas por cada entrevistado.

Por último el cuarto Capítulo que recoge la tendencia de la RSE en Chile y las apreciaciones de los entrevistados en forma global, las que junto a la investigación general, permiten expresar una conclusión final respecto del tema.

## **1. HIPOTESIS**

Previo al estudio, y tomadas algunas consideraciones con respecto a nuestro país y su historia, creo que el concepto del enfoque interno de la RSE no ha sido lo suficientemente desarrollado, y que no es mucho lo que se conoce del tema, es un concepto relativamente nuevo en el mundo empresarial chileno. Constantemente se observa a los trabajadores del país exigiendo mejoras laborales, remuneraciones más altas, realizando huelgas alegando por sus derechos y condiciones de trabajo, en fin, un sinnúmero de acciones que demuestran su disconformidad frente a sus empleadores y empresas.

Creo que la fuerza laboral en Chile es infeliz, hostigada por las condiciones y las extensas jornadas de trabajo, con poco desarrollo de la vida familiar y poco espacio para el desarrollo personal. En definitiva, se observa a un trabajador insatisfecho, poco productivo, estresado y disconforme con su realidad.

Es por esta razón, que he decidido estudiar el tema y demostrar que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial no implica solamente un sinónimo de beneficencia para algún sector necesitado de la población, sino que la responsabilidad social empresarial se relaciona directamente con todos los agentes impactados por la gestión de la empresa, y entre los agentes que merecen un mayor grado de atención de parte de las empresas, son los propios trabajadores, quienes forman parte del ámbito interno en cual la empresa debe hacerse responsable. Y es en este aspecto donde Chile aún presenta indicios de desprotección a la fuerza laboral.

# CAPÍTULO I

## RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

### 1.1 INTRODUCCIÓN

En Chile y el mundo, de la mano de una sociedad que cada día exige más de sus instituciones, la Responsabilidad Social de la Empresa ha adquirido un carácter primordial; siendo un tema altamente desarrollado por diversos organismos. De la misma forma, se ha convertido en un importante foco de evaluación de las empresas, generando incluso mayor importancia que otras áreas. Hoy en día, y debido a presiones tanto internas como externas, toda institución incorpora en su esquema el concepto de Responsabilidad Social. Y como bien lo señala su nombre, se ha transformado en una responsabilidad, un deber, una obligación, un compromiso de las empresas, de preocuparse tanto por su impacto en la sociedad y el medio ambiente, como también de sus trabajadores.

El rol de la empresa ha evolucionado, dejando de ser únicamente un ente productor de un respectivo mercado, para transformarse en lo que hoy se denomina **“ciudadano corporativo”**, es decir, se considera un sujeto de acción, con derechos y deberes fuera de lo estrictamente económico.

Este concepto se ha visto fortalecido debido a las intervenciones de diversos grupos de interés existentes en las sociedades, quienes discuten desde distintas posiciones la responsabilidad que le corresponde a las empresas frente a cada uno de los miembros de la sociedad en la cual se desenvuelven.

De esta manera, el concepto de RSE ha logrado traspasar fronteras apoyado por la globalización y la apertura comercial, llegando a países en vías de desarrollo, entre los cuales Chile no ha estado ajeno a este proceso. Es así como el desafío que enfrentan las empresas

chilenas frente al tema de Responsabilidad Social Empresarial, se orienta principalmente al cumplimiento de normas y estándares establecidos internacionalmente, así como también al interés de satisfacer a consumidores mucho más exigentes.

La RSE tiene dos focos a distinguir, uno interno y otro externo. La RSE Interna hace alusión a todo lo que concierne a los trabajadores de la empresa, sus acciones, políticas, programas, imagen, e incluso a los integrantes de la cadena del negocio, como lo son proveedores y distribuidores.

Por otro lado, la RSE externa habla de las acciones, políticas de la empresa y programas dirigidos a la comunidad. Estos, ajenos del negocio mismo de la empresa, incluyen aspectos medio ambientales, de apoyo a la comunidad, donaciones, etcétera.

## **1.2 CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

La Comisión de las Comunidades Europeas define la RSE como un concepto por el cual las compañías integran las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones de negocio y en su relación con los *stakeholders*<sup>1</sup> (grupos afectados) en un fundamento voluntario.

Un concepto relacionado a este tema es el “Desarrollo Sustentable”, que es definido por Gro Harlem Brundtland como “el desarrollo que conoce las necesidades del presente, sin comprometer la responsabilidad social empresarial con la capacidad que las futuras generaciones tendrán para conocer sus propias necesidades”.

En resumen, el concepto de responsabilidad social empresarial se puede definir como, un compromiso empresarial fruto de la participación voluntaria, en el bienestar social, medioambiental, relaciones laborales, comerciales, productivas y comunicacionales.

---

<sup>1</sup> Acción Empresarial (actual Acción RSE). El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y en el mundo. Diciembre 2003. p. 7.

La responsabilidad social empresarial se refiere a qué tipo de sociedad, qué tipo de país y de humanidad estamos construyendo. Surge así el concepto análogo de “Desarrollo Sustentable”, en el que las empresas justifican la responsabilidad social como la única forma de poder perdurar, conforme a las exigencias de los llamados *stakeholders*, o los grupos que potencialmente son impactados directa o indirectamente por las operaciones de las empresas, estos son los trabajadores, clientes, consumidores finales, comunidad local, accionistas, proveedores y futuras generaciones.

Para un gran número de compañías, la responsabilidad social empresarial comienza a convertirse en una parte integral de la estrategia corporativa, prácticas de operación, operaciones de negocio y desarrollo de productos. Es por ello que también se define como “Una herramienta de gestión empresarial, una nueva visión de negocios que incorpora la preocupación por el desempeño económico de la empresa y su impacto en los *stakeholders*. El desafío está en cómo introducir el concepto en la manera en que las empresas operan tanto interna como externamente. Debemos comprender que la responsabilidad social empresarial deberá estar en el ADN de cada organización, y no como una parte anexa a ésta. La presión de la globalización, hace incrementar la expectación en la sociedad ante la actitud social de las firmas.

El proceso que recién comienzan a experimentar las empresas, al incorporar la responsabilidad social empresarial, es riesgoso; si no puede manejarse de buena forma la integración, el tema podría transformarse en una carga. El tema de responsabilidad social empresarial, debe entenderse como una nueva dimensión en la empresa, que viene para quedarse en el ADN de la firma; no es una especie de programa que hay que imitar para seguir a las grandes transnacionales, sino que es un tema a largo plazo, el que cada vez tendrá más importancia. Los derechos humanos, las condiciones laborales y las condiciones ambientales que forman parte de la responsabilidad social empresarial, no deben considerarse como una moda, sino como temas en que se trabaje día a día para poder construir una sociedad bajo la globalización con condiciones dignas para el total de la humanidad.

### **1.3 CLASIFICACIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Como se mencionaba en la introducción, la Responsabilidad Social Empresarial se divide en dos áreas; una interna y otra externa como nuestro objetivo es detallar y conocer en profundidad el área interna solo daremos una visión general del área externa para luego abocarnos de lleno en lo específico a tratar.

#### **1.3.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA:**

Por una parte la responsabilidad social empresarial externa, se refiere a acciones, políticas y programas orientados a la comunidad, a cualquier grupo o problema social, no directamente relacionado con la empresa mediante una relación contractual o económica.

Alguna de estas acciones son:

- Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que generan costo para la empresa: apoyar actividades desarrolladas en escuelas, patrocinar parques, hacer donaciones, etc., lo que dependerá de la fortaleza financiera de la empresa.
- Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que no genera costos para la empresa (o son mínimos): tener una política de uso racional de recursos; crear una cultura de reciclaje; respetar espacios públicos; mantener la empresa limpia y presentable; participar en la acción comunal (junta de vecinos, eventos sociales, etc.); no sobornar, no comprar artículos ilegales; contratar limitados físicos o gente excluida laboralmente; no participar de actividades que atenten contra la moral; realizar publicidad que no induzca a hábitos negativos, al contrario, promover valores éticos, crear sistemas de aislamiento de la contaminación acústica y de generación de olores desagradables; invertir en investigaciones sociales; patrocinio de deportistas, eventos comunales, etc.

### **1.3.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA**

La Responsabilidad Social Interna de la empresa incluye en sus análisis diferentes aspectos del funcionamiento interno de las instituciones, considerando temas como: la responsabilidad económica de la empresa para con sus accionistas o dueños, los recursos humanos, cultura organizacional, proyección, infraestructura e imagen. Habla de la relación de las empresas con sus trabajadores, y del impacto que tienen los niveles y las condiciones de trabajo sobre quienes lo realizan. Al mismo tiempo busca integrar de forma más concreta a los trabajadores con las empresas, otorgando un sentido de compromiso con la organización, motivando y entregando mayor seguridad e integridad para los trabajadores. Es importante recalcar que los deberes sociales internos de las empresas están sujetos a distintos organismos y tratados, tanto a nivel nacional como internacional.

La visión paternalista que las empresas solían tener, de a poco ha dado paso al desarrollo y promoción de quienes la constituyen. Hoy en día es la capacidad y valor de las personas lo que constituye el motor de las empresas y generan su evolución. En este sentido, la calidad de vida de los trabajadores, tanto dentro como fuera del trabajo, se ha transformado en una variable vital para el buen funcionamiento de las instituciones y organizaciones, lo que ha dado origen a la preocupación y regulación de estas materias. Las condiciones de vida de los trabajadores, sobretudo en el extranjero, han sido renovadas, dando paso a una sociedad moderna y a trabajadores motivados.

De la mano con el uso de nuevas tecnologías y mercados modernos, la estructura de las empresas ha ido evolucionando. Nuevas condiciones de trabajo y formación de los trabajadores dan paso a mejoras sociales.

Podemos decir que la responsabilidad social interna de la empresa se refiere al desarrollo de acciones, políticas y programas relacionados a dos aspectos

- La responsabilidad económica de la empresa para con sus accionistas o dueños.
- La responsabilidad de la empresa en materia laboral, para con los trabajadores.

La responsabilidad social que la empresa lleva a cabo de manera interna, en los dos aspectos mencionados, es indispensable para que logre la subsistencia dentro de la industria con un funcionamiento adecuado a las exigencias del mercado. Es importante destacar que ambos aspectos dependen directamente el uno del otro. Por un lado, la responsabilidad económica de la empresa es necesaria para aumentar el nivel de empleo, ampliando su alcance a un mayor número de personas pertenecientes a la fuerza de trabajo; además, si la empresa se desempeña eficientemente, con un nivel de rentabilidad acorde a las exigencias de los inversionistas, le será más fácil cumplir con sus deberes como empleadora, teniendo la posibilidad de brindar una mayor gama de beneficios a sus trabajadores. Por otro lado, si la responsabilidad laboral de la empresa se logra efectivamente, la firma podrá alcanzar mayores niveles de productividad, con un personal motivado y de mayor rendimiento, lo que se traduce en una mayor rentabilidad, contribuyendo al logro de su responsabilidad económica.

Con el fin de profundizar en esta clasificación, a continuación se señalan algunas acciones y beneficios con respecto a la RSE interna:

#### **1.4 ACCIONES Y BENEFICIOS DE LA RSE INTERNA**

Acciones al interior de la empresa:

- Acciones responsables hacia los empleados y al ambiente laboral: permitirles el equilibrio entre trabajo y descanso, vida de familia; propiciar espacios de formación, educación y crecimiento personal; respetar creencias religiosas y diferencias culturales; procurarles condiciones de ambiente saludable y agradable y herramientas adecuadas; realizar campañas de salud, prevención de vicios, protección al medio ambiente; estimular el deporte y expresión artística; educar con respecto al manejo de

presupuestos; no discriminar, contratar a minorías; informarles de pérdidas y ganancias en general, etc. Se logra, en resumen, mejorar las condiciones de trabajo, reducir gastos, evitar pérdidas, orientando a los empleados a servir con mayor eficiencia al cliente.

- Acciones responsables hacia la familia de los empleados: Preocuparse de que los empleados no se descuiden de dedicarle tiempo a su familia; fomentar espacios de recreación y ocio donde participe la familia; hacer participar a la familia en planes de formación y capacitación, manejo de conflictos en la pareja y los hijos, salud, eventos culturales, deportivos y actividades recreativas; beneficios por convenios con la empresa; brindarles alguna atención en eventos o días especiales, etc. Se logra que la familia se transforme en un aliado de la empresa; ella evitará que el empleado cometa actos indebidos en la empresa; minimizar conflictos familiares, que afectan el desempeño del empleado; el empleado es más leal a la empresa, acata normas, pone más amor por lo que hace.

#### Beneficios de la RSE Interna:

- Mayor confianza de los empleados por la empresa, la sienten como suya; se eliminan probabilidades de conflictos relacionados a la productividad, aumentando la disposición al trabajo; reducción de ausentismo.
- Aumento de calidad, y por ende, mayor satisfacción del cliente.
- Disminución de la rotación de personal y de los costos de reclutamiento y entrenamiento.
- Mayor aporte de los trabajadores, por ejemplo, mediante la innovación directa; simplificación de procesos, disminución de costos, mayor eficiencia, mayor alcance de metas.

### 1.5. SITUACIÓN CHILENA DE LA RSE INTERNA.

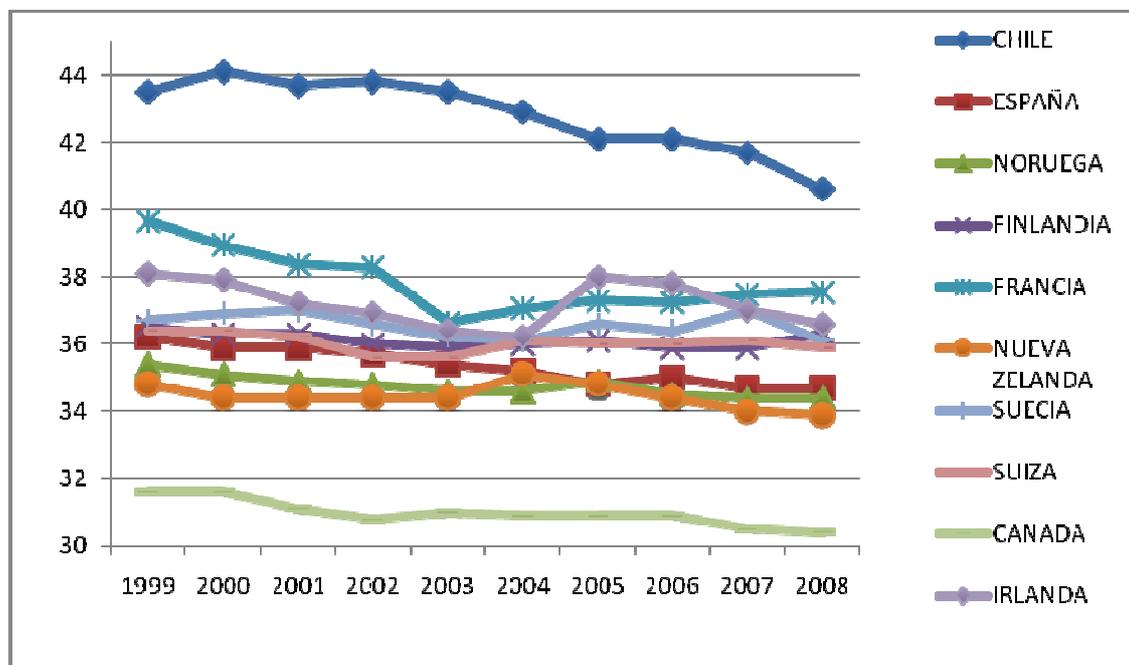
A Continuación se presentan unos gráficos, que reflejan dos situaciones particulares que nos permiten tener un referente importante respecto a la situación actual que vive Chile en materia de RSE Interna. Una de ellas es la comparación de las horas de trabajo realizadas en diferencia con otros países, y su relación con la productividad de ellas.

Veremos que nos dicen los índices de huelgas tanto aprobadas como el realizadas y la cantidad de adherentes que tiene cada movimiento, lo cual reflejan claramente cual ha sido la tendencia de estos 10 últimos años.

Con respecto a la productividad de la fuerza laboral chilena se puede apreciar que en comparación con otros países estamos en una situación bastante inferior, donde se trabajan más horas a la semana, pero se obtienen resultados menos satisfactorios.

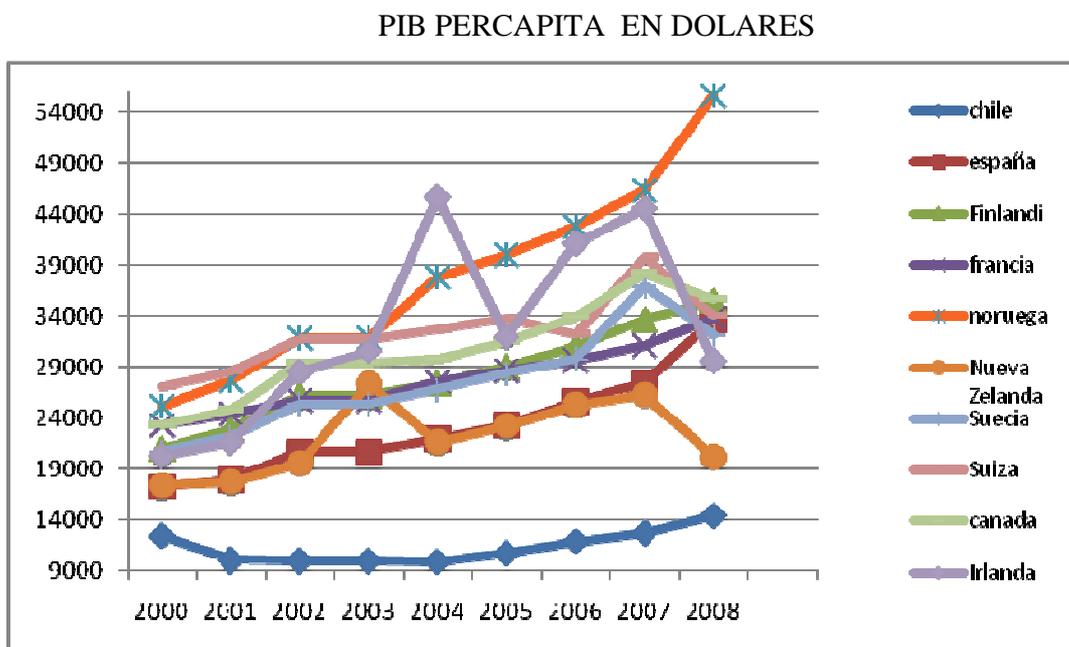
Grafico N°1

HORAS TRABAJADAS EN PROMEDIO A LA SEMANA



Fuente: [www.laborsta.com](http://www.laborsta.com)

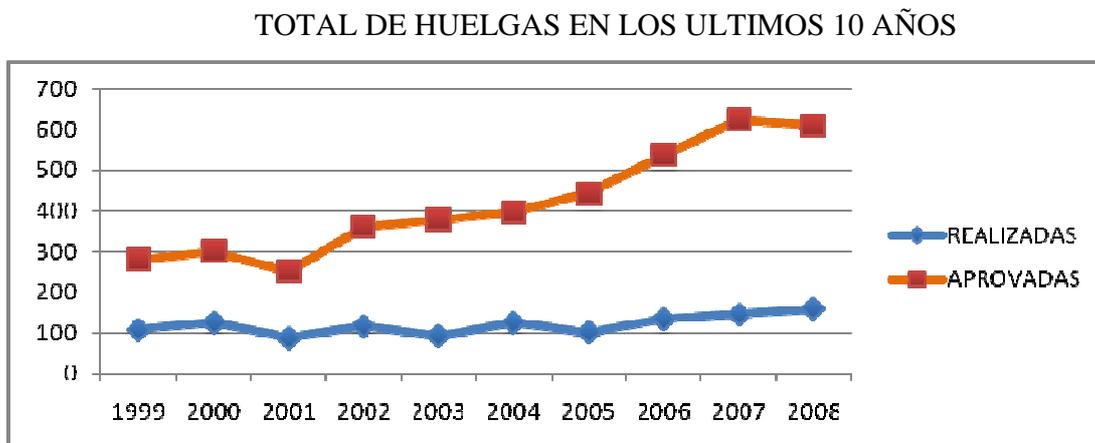
Grafico N°2



Fuente: www.indexmundi.com

Si bien en Chile el número de huelgas efectuadas se ha mantenido constante durante los últimos años, la situación es distinta al analizar las huelgas aprobadas por los sindicatos, pero que finalmente no se han realizado. (Fuente: Dirección Del Trabajo)

Grafico N°3

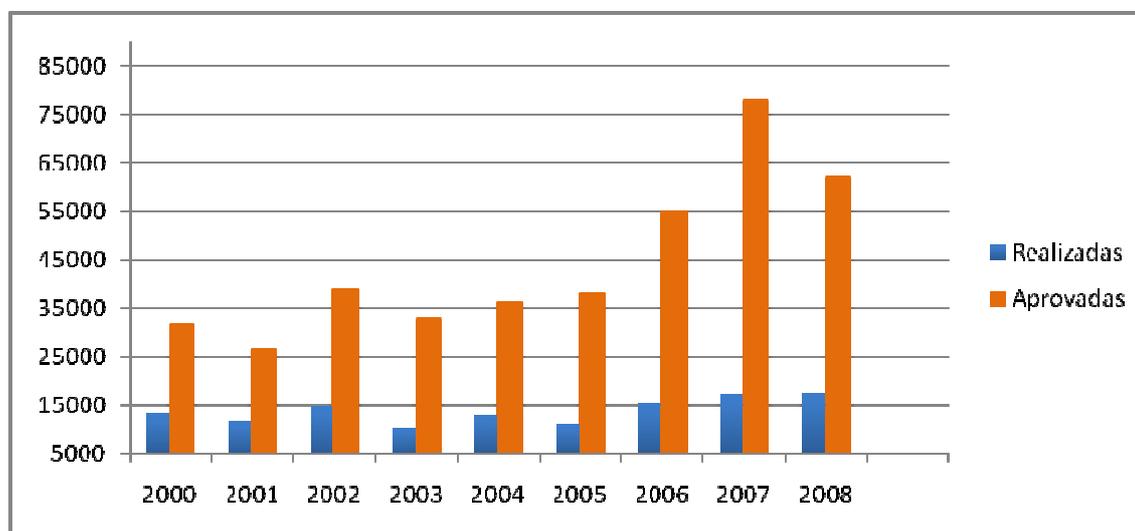


Fuente: Dirección del Trabajo

Además, el número de trabajadores involucrados en las huelgas aprobadas también ha aumentado. Esto ratifica en parte la hipótesis acerca de la insatisfacción de los trabajadores con sus condiciones laborales y nos permite en cierta manera predecir lo que eventualmente pasará en Chile en los próximos años: una mayor conciencia acerca de los temas de RSI y mayores acciones que redunden en mejoras laborales para los trabajadores.

Grafico N°4

NUMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS



Fuente: Dirección del Trabajo

## **1.6. NORMAS Y ESTÁNDARES QUE REGULAN LA RSE INTERNA.**

Existen diversas normas y certificaciones que conciernen la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Estas permiten garantizar un correcto funcionamiento de las instituciones y entregan diferentes beneficios, tanto para los trabajadores como para el entorno social. Lo más importante en materia de regulaciones, es que permiten mejorar la relación entre las empresas y sus trabajadores, además de la relación con el Gobierno y la comunidad. Es una forma de hacer más responsable el negocio, cosa que las empresas chilenas de a poco han ido incorporando a su estrategia.

La legislación chilena pone énfasis en la solución de las necesidades sociales. Abarca varios aspectos de la RSE, entre los que encontramos la Ética Empresarial, Medioambiente, Compromiso con la Comunidad, Marketing Responsable, y Calidad de Vida Laboral. Éste último es un tema esencial que concierne la Responsabilidad Social Empresarial Interna de las Empresas.

Cuando hablamos de calidad de vida laboral, hacemos referencia a las políticas de la empresa que involucra los recursos humanos de la misma. En este contexto encontramos temas como las remuneraciones y compensaciones, diversidad, jornada laboral, seguridad en el trabajo, salud, flexibilidad y bienestar de los trabajadores. De la misma forma se incluyen aspectos ajenos a la empresa pero que también afectan a los trabajadores, como es el cuidado de sus dependientes y los beneficios domésticos que puedan existir. Las empresas más importantes elaboran políticas y normas que avalen la calidad de vida de sus trabajadores, buscando satisfacer y respetar las necesidades de cada uno. Estas políticas son las que permiten a las grandes empresas atraer a los mejores talentos y profesionales, otorgando estabilidad interna y manteniendo un personal motivado e integrado con los objetivos de la empresa. La apertura a mercados internacionales ha dado una referencia de empresas que generan ambientes de trabajo productivos y justos, cada vez mostrando mayores y mejores indicios de flexibilidad laboral.

Acción RSE, organización empresarial chilena cuyo fin es promover las buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social, publica en su página web, el listado de las leyes que conciernen la calidad de vida laboral en Chile, presentado a continuación:

- Integración social de personas con discapacidad. Ley 19.284, 14 de enero de 1994.
- Instituciones de Salud Previsional ISAPRES. Ley 18.933, 9 de marzo de 1990.
- Fondo Único de Prestaciones de Familia y Subsidio de Cesantía. DFL 150 Art. 20, 25 de marzo de 1982.
- Fondo para la Capacitación y Formación Sindical. Ley 19.214, 6 de mayo de 1993.
- Fondo Nacional de Subsidio Familiar. Ley 18.611, 23 de abril de 1987.
- Fondos para la Vivienda. Ley 19.281 Tit. VI, 27 de diciembre de 1993.
- Fondo Nacional de Salud FONASA. DL 2.763 capítulo III, 3 de agosto de 1979.
- Dirección del Trabajo. DFL 308, 6 de abril de 1960.
- Ley de Centrales Sindicales. Ley 19.049, 19 de febrero de 1991.
- Ley sobre Trabajos Pesados. Ley 19.404, 21 de agosto de 1995.
- Ley sobre Trabajadores Temporeros. Ley 19.988, 18 de diciembre de 2004.
- Ley sobre Trabajo Extraordinario. DFL 1.046, 20 de diciembre de 1977.
- Sistema de Subsidio de Cesantía. DFL 150, 25 de marzo de 1982.
- Ley de Seguro de Desempleo. Ley 19.728, 14 de mayo de 2001.
- Ley de Seguridad Social. Ley 19.350, 14 de noviembre de 1994.
- Régimen de Prestaciones y Protección de Salud. Ley 18.469, 23 de noviembre de 1985.
- Regula Peso Máximo de Carga Humana. Ley 20.001, 5 de febrero del 2005.
- Registro Nacional de Discapacidad. Ley 19.284 Título V, 14 de enero de 1994.
- Protección a la Maternidad. DFL 1 Arts. 194 al 208, 16 de enero de 2003.
- Plan de Salud AUGE. Ley 19.966, 03 de septiembre de 2004.
- Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva. Ley 19.069, 30 de julio de 1991.
- Ley de Medicina Preventiva. Ley 6.174, 9 de febrero de 1938.
- Ley de Medicina Curativa. Ley 16.781, 2 de mayo de 1968.

- Permiso especial (a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos menores). Ley 19.505, 25 de julio de 1997.
- Ley de ingreso mínimo semana corrida y remuneraciones variables. Ley 20.281 y otras, 2008.

De la misma forma, y como ya había sido mencionado anteriormente, existen diversos organismos a nivel internacional que también promueven la regulación en materia de los derechos laborales y la RSE. La Organización de Naciones Unidas (ONU) creó en 1999 un instrumento, bajo el nombre de **Global Compact (Pacto Global)**, cuyo fin es justamente promover el diálogo social y crear una ciudadanía corporativa global, que permita conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil.

El Pacto Global se inserta en la lista de iniciativas orientadas a prestar atención a la dimensión social de la globalización.

La Oficina del Pacto Global está conformada por seis agencias de las Naciones Unidas:

- La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH),
- el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD),
- la Organización Internacional del Trabajo (OIT),
- el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), y
- la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI).

Podemos decir que es a través de ella, que se hace posible conciliar los intereses de las empresas, las necesidades de sus trabajadores y las demandas de los sindicatos. Al presentarlo Kofi Annan el secretario general de las Naciones Unidas en ese entonces, manifestó que la intención del Pacto Global es "dar una cara humana al mercado global".

Trabaja sobre la base de 10 principios fundamentales, abarcando 4 áreas esenciales del mundo empresarial: los derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Los 10 principios son:

Tabla N° 1 Pacto Global (10 Principios)

DERECHOS HUMANOS	
Principio N°1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional
Principio N°2	Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.
RELACIONES LABORALES	
Principio N°3	Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva
Principio N°4	La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio
Principio N°5	La abolición del trabajo infantil
Principio N°6	La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación
MEDIO AMBIENTE	
Principio N°7	7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
Principio N°8	Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental
Principio N°9	Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.
ANTI-CORRUPCION	
Principio N°10	Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

Fuente: [www.pactoglobal.cl](http://www.pactoglobal.cl)

El Pacto Global como se describe en los párrafos anteriores es la iniciativa de sustentabilidad y ciudadanía corporativa más grande del mundo. Se anuncia oficialmente en Julio del 2000, y hoy en día posee sobre 6200 participantes, incluyendo más de 4000 compañías en 116países. Entre las agencias de la ONU que la componen, destacamos en materia de responsabilidad

social interna a la Oficina del Alto Comisionado en Derechos Humanos (OHCHR por su sigla en inglés) y a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Debido a su especificidad en relación al tema de la RSE Interna.

A continuación profundizaremos en los principios que se relación en forma directa con la RSI que son aquellos que surgen de las relaciones Laborales

### **Pacto Global, Principios sobre las Relaciones Laborales**

- *Principio N° 3:* Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva

A modo de entender mejor los problemas recíprocos entre trabajadores y empresarios, y colaborar en su resolución, se apoya el establecimiento de un diálogo genuino entre representantes de los trabajadores y sus empleadores. La libertad de asociación y la negociación colectiva deben funcionar en favor de un diálogo constructivo y en búsqueda de soluciones globales para todos las partes.

- *Principio N° 4:* La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Se entenderá por trabajo forzoso y obligatorio a la realización de cualquier tipo de trabajo o servicio al que es obligada una persona mediante amenaza o castigo y que dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente a realizar. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente, y se tendrá la libertad para retirarse; ateniéndose a los acuerdos establecidos en el Contrato de Trabajo.

- *Principio N° 5:* La abolición del trabajo infantil.

Además de poseer los mismos derechos humanos que los adultos, en virtud de su edad, los niños tienen otros derechos adicionales. Son protegidos contra la explotación económica en el

trabajo que pueda poner en riesgo su salud, integridad y desarrollo, es decir, pueden trabajar, pero deben existir ciertas normas que cuiden y protejan los derechos recién estipulados. La Organización Internacional del Trabajo recomienda que la admisión de menores de edad en el empleo debiera ser una vez finalizada la escolaridad obligatoria y en cualquier caso, nunca antes de los 15 años. Obviamente esto difiere entre los distintos países según las facilidades educativas de cada uno y sus niveles de desarrollo. Al mismo tiempo, existen diferencias según los niveles de riesgo del trabajo:

PAISES DESARROLLADOS	PAISES EN DESARROLLO
Trabajo Ligero 13 años	Trabajo Ligero 12 años
Trabajo Normal 15 años	Trabajo Normal 14 años
Trabajo Riesgoso 18 años	Trabajo Riesgoso 18 años

Fuente: [www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)

- *Principio N° 6:* La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Entenderemos por discriminación en el empleo y ocupación a “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación, realizada por razón de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”<sup>2</sup>. Esta puede producirse tanto al momento de acceder al empleo como en el trato hacia aquellos trabajadores ya incorporados.

Junto con el Pacto Global, existen distintas herramientas y normas relativas a la RSE, estas se dividen en Normas ISO (International Standards Organization) y Estándares internacionales.

A continuación se muestran algunas de las más importantes:

---

<sup>2</sup> Definición extraída de: [www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)

Tabla N° 2: Principales informes y programas que guían la RSE<sup>3</sup>.

Nombre	Fecha de creación	Origen	Descripción
Global Compact	1999	Naciones Unidas	Desarrollo de 10 principios o valores universales para ser adoptados por los empresarios, relacionados a los derechos humanos, derechos del trabajo, medio ambiente y anticorrupción.
OCDE Guidelines	1976 (revisión año 2000)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Desarrollo de políticas voluntarias para promover la transparencia empresarial de firmas multinacionales en las relaciones laborales, la administración del medio ambiente, sobornos, competencia, intereses de los consumidores y difusión de ciencia y tecnología.
2000 Sustainability Reporting Guidelines	1997	Global Reporting Initiative (GRI), creado a su vez por iniciativa de Coalition Environmentally Responsible Economies (CERES, Ong) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas.	Manual que presenta principios básicos y contenido específico para guiar la preparación de reportes de sustentabilidad de alta calidad, que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros.
AccountAbility 1000 (AA 1000)	1999	Institute of Social and Ethical Accountability	Descripción de un conjunto de procesos que una firma puede seguir para contabilizar, administrar y comunicar su desenvolvimiento social y ético.

<sup>3</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Un Análisis Preliminar Acerca de las Responsabilidades Sociales Obligatorias de los Empresarios para con sus Trabajadores y el Derecho Social.

Social Accountability 8000 (SA 8000)	2001	Social Accountability International	Desarrollo de estándares para certificar el desempeño de las compañías en nueve áreas: trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad, libertad de asociación, prácticas de disciplina discriminación, horas de trabajo, compensación y administración.
Norma ISO 14000	1996	International Organization for Standardization	Desarrollo de estándares con el fin de dotar a las empresas de herramientas adecuadas para manejar y evaluar el impacto y los riesgos medio ambientales.
Norma ISO 14063	2001	International Organization for Standardization	Desarrollo de una guía estándar sobre principios básicos para la realización de reportes medio ambientales.
Principios Globales de Sullivan	1977	Reverendo León Sullivan	Código de conducta para los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para empresas que operan en Sudáfrica.
Los principios de "The Caux Round Table" (CRT)	1994	Compromiso de líderes empresariales de Europa, Japón y Norteamérica.	Expresa un estándar para el comportamiento corporativo ético y responsable para el diálogo y la acción de las empresas y los líderes mundiales.
Norma ISO 26000	2009	International Organization for Standardization	será una guía que emitirá lineamientos en materia de Responsabilidad Social

Como se puede apreciar, existen distintos instrumentos que promueven el desarrollo de la responsabilidad social empresarial, así como diversos organismos e instituciones alrededor del mundo que buscan apoyar estas prácticas. De las normas recién nombradas, se profundizará el análisis de aquellas que están directamente relacionadas con el tema; como lo será la ISO 26000, la cual entrara en vigencia durante el cuarto trimestre del próximo año, y

que entregara lineamientos en materia de Responsabilidad Social Empresarial, así también la norma SA8000 la cual rige a partir del año 1997 hasta el día de hoy cuya finalidad es mejorar el ambiente de trabajo y evitar transgresiones a las normas laborales.

### **1.6.1 ISO 26000**

El surgimiento de instrumentos específicos, la masificación de la RSE y la ampliación de su ámbito de influencia determinaron la necesidad de contar con directrices que guiarán a las organizaciones en sus esfuerzos por vincular el desarrollo productivo con los intereses de la sociedad y medio ambiente, y que a la vez sirvieran para que la comunidad y los grupos de interés evalúen el comportamiento de las empresas. En el 2004, la International Standards Organization (ISO), asumió este desafío y comenzó a trabajar, de manera participativa, en la ISO 26000, la guía que debiera aportar los elementos que hacen operativa la Responsabilidad Social y que hasta el momento se espera, sea implementada a partir del último trimestre del 2010, según el Instituto Nacional de Normalización.

Sera una norma que emitirá lineamientos en materia de Responsabilidad Social, dirigida a guiar y garantizar aspectos humanos, abarcando temas tan amplios como el respeto a los derechos humanos, la diversidad cultural, el cuidado del medio ambiente, las diferencias socioeconómicas, la preocupación por los consumidores y las buenas prácticas laborales, no incluirá requisitos ya que no tiene el propósito de ser certificatoria, regulatoria o de uso contractual, si no al contrario, sera de uso voluntario.

#### **El alcance de la norma será el siguiente:**

- Asistir a las organizaciones en la orientación de sus políticas de RS en lo referido a las diferencias en materia cultural, ambiental, y legal, además de condiciones económicas de desarrollo.

- Proveer de una guía práctica relacionada a la operacionalización de RS, identificar y comprometerse con los stakeholders, e incrementar la credibilidad de los reportes y declaraciones hechas sobre RS.
- Poner el énfasis en el rendimiento y mejora de los resultados
- Incrementar la confianza y satisfacción de las organizaciones entre sus clientes y otros stakeholders
- Ser consistente y no actuar en desacuerdo con los documentos ya existentes, convenios internacionales y estándares ya existentes.
- No estar intencionado a reducir la autoridad del gobierno en la dirección de RS de las organizaciones.
- Promover la terminología común en el campo de RS, y ampliar la conciencia en estas materias.

#### **Su Objetivo:**

- Asistir o ayudar a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de RS.
- Apoyar a las organizaciones a demostrar su RS mediante una buena respuesta y un efectivo cumplimiento de compromisos de todos los stakeholders incluyendo los empleadores, a quienes quizás recalcará su confianza y satisfacción; facilitar la comunicación confiable de los compromisos y actividades relacionadas a RS.
- Promover y potenciar una máxima transparencia. El estándar será una herramienta para el desarrollo de la sustentabilidad de las organizaciones mientras se respetan variadas condiciones relacionadas a leyes de aguas, costumbre y cultura, ambiente psicológico y económico.
- Hacer también un ligero análisis de la factibilidad de la actividad, refiriéndose a los asuntos que pueden afectar la viabilidad de la actividad y que requieren de consideraciones adicionales por parte de ISO.

### **Beneficios consecuentes de su aplicación:**

- Facilitar el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora de la estructura o marcos de RS en organizaciones que contribuyan al desarrollo sustentable.
- Contribuir a incrementar la confianza y satisfacción en las organizaciones entre los stakeholders (incluyendo los empleadores);
- Incrementar las garantías en materia de RS a través de la creación de un estándar único aceptado por un amplio rango de stakeholders;
- Fortalecer las garantías de una observancia de conjuntos de principios universales, como se expresa en las convenciones de las Naciones Unidas, y en la declaración incluida en los principios del Pacto Global y particularmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las declaraciones y convenciones de OIT, la declaración de Río sobre el medioambiente y desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción. Facilitar las liberaciones del mercado y remover las barreras del comercio (implementación de un mercado abierto y libre), complementar y evitar conflictos con otros estándares y requerimientos de RS ya existentes.

#### **1.6.2 Norma SA8000**

La norma *Social Accountability* 8000 (SA8000) ha sido desarrollada por la organización *Social Accountability Internacional* (SAI), institución sin fines de lucro, fundada en Estados Unidos en el año 1997, cuya finalidad es mejorar el ambiente de trabajo y evitar transgresiones a las normas laborales, esta dedicada al desarrollo, la implementación y el control de normas de responsabilidad social verificables y voluntarias<sup>4</sup>.

Es una norma universal, integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa. Se aplica tanto a empresas pequeñas como a las grandes

---

<sup>4</sup> [www.prohumana.cl](http://www.prohumana.cl)

que desean demostrar a los clientes y a otros terceros interesados que sí le importa el bienestar de sus empleados. La esencia de la norma es la creencia de que todo lugar de trabajo debe ser administrado de manera tal que estén garantizados los derechos humanos básicos y que la gerencia está preparada para asumir la responsabilidad por ello.

La norma SA8000 creada con el fin de asegurar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas, desarrollo, entre otros, los siguientes estándares que conciernen aspectos de índole laboral y social:

- Trabajo Infantil
- Control de contratistas y subcontratistas
- Trabajo forzoso
- Salud y seguridad en el trabajo
- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
- Discriminación
- Horario de trabajo
- Remuneraciones

De la misma forma, especifica requisitos que toda compañía debe desarrollar, mantener y aplicar en sus principios y procedimientos, y debe demostrar a las partes interesadas el cumplimiento de los mismos.

Como se ha podido apreciar, la preocupación y el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, específicamente en su enfoque interno, ha llevado al surgimiento de diversas instituciones y organismos alrededor del mundo que velan por el cumplimiento y estandarización de las normas de trabajo. En Chile, la preocupación y gestión de los estándares mundiales ha ido cobrando importancia en los últimos años.

## **CAPÍTULO II:**

### **LA RSE Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.**

#### **2.1 INTRODUCCION.**

Este capítulo se refiere a los derechos que poseen los trabajadores, en los cuales distinguimos dos tipos, los específicos e inespecíficos.

Los derechos específicos, son aquellos que la doctrina laboral ha denominado como los derechos fundamentales laborales, como el derecho al trabajo y la libertad sindical, los que se vinculan directamente con el trabajo.

Los derechos inespecíficos tratan de aquellos derechos que tiene el trabajador como ciudadano, derechos civiles y políticos que, en cierta forma quedan ocultos en la relación de trabajo, ya sea por una necesidad de mejorar las condiciones laborales (vía derechos específicos) o por el poder de dirección/subordinación que ejerce el empleador.<sup>5</sup>

Adicionalmente se incluyen temas de protección social del trabajador, los cuales abarcan las materias de salud y previsión social.

#### **2.2 DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS.**

Comenzaremos abordando los derechos inespecíficos. Para el caso de nuestro país, la Constitución contempla un importante catálogo de derechos inespecíficos, entre los cuales se encuentran los siguientes:

---

<sup>5</sup> Gamonal Contreras, Sergio. Ciudadanía en la Empresa. 1ª Edición. Chile. Fundación de Cultura Universitaria Julio, 2004, pp 13-16.

- Derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1)
- Derecho a la igualdad y a la no discriminación (19 N° 2 y 16)
- Libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N° 6)
- Derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 N° 4)
- Inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N° 5)
- Libertad de opinión –expresión- e información (artículo 19 N° 12)
- Derecho de reunión (artículo 19 N° 13)
- Libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N° 21 y 22)

En el ámbito legal, el Código del Trabajo en su artículo 5°, modificado por la Ley 19.759, consagra la función limitadora que tienen los derechos inespecíficos, señalando que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales del trabajador, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, vida privada o la honra de éstos. Esta materia ha sido ampliamente difundida por la doctrina laborista moderna en lo que se ha denominado “Ciudadanía Laboral”. El trabajador tiene derechos básicos, entre los cuales uno fundamental es que su vida privada sea respetada, ello significa que el trabajador es un ciudadano más al interior de la empresa y por lo tanto se le deben respetar todos sus derechos básicos.<sup>6</sup>

La Dirección del Trabajo de Chile, define los derechos fundamentales (inespecíficos) de la siguiente forma: “Son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente”. También pueden conceptualizarse los derechos fundamentales como aquellos derechos subjetivos, que corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar.

La Dirección del Trabajo establece que en la empresa, dada la situación de jerarquía y

---

<sup>6</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Chile, Editorial Universitaria, 2002. p 253.

subordinación del trabajador, pueden verse seriamente afectadas la intimidad y vida privada del trabajador, el honor y la propia imagen, el pensamiento ideológico (político, religioso, etc.), la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc., derechos todos respecto de los cuales, el trabajador es titular al ser ciudadano. Se trata pues, de derechos de consagración constitucional que no son estrictamente laborales y que pueden ser ejercidos fuera del ámbito de la empresa, pero también dentro.

La Dirección del Trabajo establece que el titular de estos derechos, cuando se ve vulnerado dentro de la empresa tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir para ello al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos. Para ello deberá acudir a la Inspección del Trabajo competente, que corresponde a aquella en la cual se encuentra territorialmente ubicada la empresa o donde materialmente desarrolla las funciones el trabajador afectado en sus derechos fundamentales.

A continuación abordaremos la relación de la RSE con respecto al tema de la discriminación, que cabe tanto en los derechos fundamentales específicos como inespecíficos, ya que está contenido en los derechos constitucionales y también en los derechos laborales del Código del Trabajo.

### **2.2.1 La RSE en materia de Discriminación Laboral**

El principio N° 6 del Pacto Global establece “el fin de la discriminación en relación al empleo y la ocupación.” Esto constituye un desafío para los líderes empresariales a nivel mundial, tanto para ponerlo en práctica de manera individual como para apoyar políticas públicas que promuevan el cumplimiento de este principio vinculado a los estándares en el trabajo.

La empresa debe cambiar su criterio de selección de personal y de mantención de los empleados mediante la erradicación de prejuicios hacia aquellos que presentan condiciones que, de una u otra manera, le parezcan adversas ya sea por el deseo de proyectar una imagen o evitar un aumento en sus gastos, pero que tienen la capacidad de desempeñarse satisfactoriamente en un cargo. En este sentido, la discriminación laboral es nociva no sólo para el trabajador, sino también para los fines económicos propios de la empresa, ya que está contratando a los trabajadores con un criterio equivocado, dejando adentro a quienes poseen características superficiales en vez de aquéllos que presentan un nivel de capital humano superior, cuya contratación implicaría un mayor nivel de productividad y eficiencia en sus procesos.

La norma SA8000 establece que la compañía no realizará ningún tipo de discriminación en cualquiera de los atributos ya mencionados, al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal

La responsabilidad social empresarial en cuanto a la no-discriminación laboral, por lo tanto, no se refiere sólo al cumplimiento de las leyes laborales, sino que va más allá del aspecto legal. Primero, la empresa debe respetar ampliamente los derechos de los trabajadores establecidos por la ley. Segundo, la empresa no debe pretender que es socialmente responsable al contratar a trabajadores que presenten cualquiera de las condiciones anteriormente mencionadas si les paga un salario menor, al contrario, esto también constituye discriminación. Tercero, la empresa debe preocuparse de promover el principio de la no discriminación laboral, creando y apoyando programas relacionados a este propósito.

### **2.3 DERECHOS FUNDAMENTALES ESPECÍFICOS**

Para el caso de los derechos específicos, podemos destacar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la que tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.

Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- c) La abolición del trabajo infantil, y;
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y para erradicar la pobreza.<sup>7</sup>

Abordaremos la relación de la RSE con derechos fundamentales específicos, diferenciando entre los derechos colectivos e individuales.

---

<sup>7</sup> [www.olab.cl/convenios/oit-trabajo.pdf](http://www.olab.cl/convenios/oit-trabajo.pdf)

### **2.3.1 Derechos Fundamentales Específicos Colectivos**

#### **2.3.1.1 La RSE en materia de Sindicalización y Negociación Colectiva**

Por mucho tiempo se consideró que los derechos que poseían los trabajadores dentro de la empresa, eran sólo los que la legislación dictaba. Actualmente, nos queda de manifiesto, con la materia recién expuesta, que los derechos ciudadanos de los trabajadores no quedan limitados por el entorno laboral, sino que los empleados, en su calidad humana, poseen este tipo de derechos de forma integral, no siendo omitidos por el lugar físico donde se encuentren. La responsabilidad de hacer que la persona posea y pueda ejercer libremente sus derechos, tanto específicos como inespecíficos, en el ámbito laboral, recae en el empresariado. Especialmente, en el ámbito de los inespecíficos, donde hablamos de derechos a la integridad física y psicológica, a la no discriminación, a la libertad de opinión, religión o política, todos estos derechos dependen en gran manera, de la ética que posea el empresario en su aplicación. En muchas ocasiones, los trabajadores no poseen la información de que poseen tales derechos, por lo que el cumplimiento de éstos, queda a criterio de los empresarios. Sin embargo, la responsabilidad de hacer cumplir los derechos fundamentales, en sus dos tipos, no solamente atañe a los empresarios, sino a todos aquellos empleados que posean subordinados a su haber. Por lo que consideramos, que el empresario es responsable de establecer una cultura empresarial, donde los derechos fundamentales pasen a formar parte del comportamiento habitual hacia cada uno de sus empleados, y que éstos tengan conocimiento de sus derechos, de modo de poder ejercerlos.

En Chile, los derechos específicos como la libertad sindical y de negociación colectiva, están en un grado mayor de desarrollo que los inespecíficos, ya que los derechos a la no discriminación, a la intimidad personal, inviolabilidad de las comunicaciones, son temas que comienzan hace pocos años a discutirse y reglamentarse en profundidad. Por tanto, es en los derechos inespecíficos, actualmente donde la responsabilidad

social empresarial, posee el desafío más importante por emprender, con el objetivo de lograr una real ciudadanía en la empresa.

### **2.3.2 Derechos Fundamentales Específicos Individuales**

En cuanto a los derechos fundamentales específicos de cada trabajador en particular, se desarrollan a continuación algunos temas laborales de importancia en la actualidad chilena: contratos y término de la relación laboral, jornadas de trabajo, remuneraciones, acoso moral y sexual, trabajo femenino y capacitación.

#### **2.3.2.1 La RSE en materia de Contratos y Término de la Relación Laboral.**

Los contratos establecen el tipo de vínculo que existirá entre empleador y empleado, existen diversos tipos de contratos con el objeto de adecuarse a las diversas situaciones laborales que se presenten. Es muy importante que el empleador actúe responsablemente, y éticamente elija el tipo de contrato que sea de la naturaleza de la actividad que realiza. Es decir, en el área de la construcción es normal que los contratos sean por obra o faena, porque en este sector se realizan tareas por un tiempo predeterminado, por lo que se demandan servicios con un inicio y fin claros. Pero muchas veces se realizan contratos que no pertenecen a la naturaleza de la industria, como sería el caso de un trabajo a honorarios en un establecimiento comercial, lo que podría encubrir una situación de desprotección para el empleado.

En mi opinión, la información sobre el tema de los contratos, es dominada generalmente sólo por los empleadores, provocando una clara diferencia con respecto al manejo de la información entre las partes relacionadas e impidiendo así que se logre el óptimo. Sería bueno que el Ministerio de Educación, contemplara el tema de los contratos en enseñanza media, de modo de que al comenzar la vida laboral, se pueda interactuar con mayor información, al momento de establecer una relación laboral o

contrato.

Los empresarios a través de los contratos deben garantizar un empleo decente para los trabajadores chilenos. La OIT establece que un trabajo decente implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.<sup>8</sup>

Como vemos, en Chile hay una gran brecha todavía por recorrer, para poder garantizar a los empleados chilenos un trabajo que cumpla con todas las características descritas. Y esta es en gran parte tarea del empresario, porque es él quien tiene en sus manos, el poder de otorgárselas.

### **2.3.2.2 La RSE en materia de Jornadas Laborales.**

En mi opinión, la jornada laboral es un tema muy importante para la responsabilidad empresarial, ya que está directamente ligada con la calidad de vida que se les entrega a los trabajadores. Los empresarios deben considerar que los trabajadores, en su condición humana, no son cualquier tipo de insumo que puede explotarse sin medida, por lo que deben preocuparse del respeto de sus jornadas y descansos.

Con respecto a la responsabilidad empresarial en el área de las extensiones de las jornadas, además de cumplirse con lo estipulado por la ley, opino que las empresas deben lograr una mayor flexibilidad de las jornadas, permitiendo por ejemplo que el trabajador pueda elegir a que hora entrar y a que hora salir siempre y cuando cumpla con el total de horas respectivas y su actividad laboral lo permita, otra idea puede ser contratando más personal a

---

<sup>8</sup> [www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang--es/index.htm)

tiempo parcial, como también pudiendo acordar la extensión de la jornada laboral con el trabajador. Con estas medidas de flexibilización, se podrían beneficiar personas que actualmente no están dentro del mercado laboral, por la rigidez que presentan las jornadas laborales. Un ejemplo de esto son la gran cantidad de mujeres que no trabajan a causa de que la mayoría de los trabajos son a tiempo completo, lo que es difícil conciliar con su rol de madre. Por otro lado, las empresas también se benefician con la flexibilización, ya que las condiciones de mercado actuales, exigen que las empresas estén preparadas para las innovaciones venideras, por lo que pueden adaptarse de mejor manera con trabajadores poli funcionales, los cuales no están vinculados sólo con un cargo, sino que realizan diversas tareas. La flexibilización de la jornada es un tema que debe ser abordado responsablemente por el empresariado, de modo que no se transforme en sinónimo de desregulación y precarización del empleo.

Los descansos dentro de la jornada laboral, como señala el artículo 34 del Código del Trabajo, deben ser como mínimo de media hora diaria. Esta medida no impide que los empresarios puedan otorgar otras modalidades de descanso, lo que en nuestra opinión, debiera ser acorde a la actividad que realizan los trabajadores. Sería óptimo, que según la naturaleza del trabajo realizado, los empresarios independientemente o a través de las asociaciones de empresarios, pudieran realizar estudios, que determinen el número y duración de los descansos que permitan a los trabajadores, laborar de manera saludable y más eficiente. Si bien estos estudios, podrían ser considerados por los empresarios como un costo, se deben considerar como una inversión, al obtener la seguridad de que los trabajadores realizan su jornada laboral, con los descansos pertinentes, pudiendo evitar accidentes laborales y licencias por enfermedades profesionales, además de lograr que mejore la productividad.

Los descansos semanales, son un aspecto muy sensible para la responsabilidad empresarial, ya que uno de los derechos fundamentales es el descanso dominical. Como sabemos, las grandes empresas son las que en un mayor grado, realizan labores los días

domingo; esto no reviste de problemas si se le otorga a los empleados, el respectivo pago de horas extraordinarias o si están exceptuadas del descanso dominical y festivos. Pero el problema surge cuando las grandes empresas, puedan aprovechar el vínculo de subordinación de los trabajadores, y exigirles que trabajen los días domingo.

Es por eso, que recalcamos a los empresarios que el descanso semanal es un derecho fundamental, por lo que no puede pasar inadvertido, sólo por problemas de producción a satisfacer.

### **2.3.2.3 La RSE en materia de Remuneraciones**

La responsabilidad social de la empresa en el cuanto al pago de remuneraciones consiste básicamente en los siguientes puntos:

- Cumplir con los aspectos legales relativos a la remuneración, tales como su forma de pago, salario mínimo, etc.
- Cumplir con el pago de la remuneración según lo establecido en el contrato de trabajo (forma de pago, lugar de pago, etc.)
- Otorgar al trabajador una remuneración acorde al trabajo desempeñado, sin caer en diferencias salariales que constituyan discriminación.
- Informar al trabajador en todo lo relacionado a su remuneración, sobre todo si se paga una parte en términos variables. Así se deben comunicar claramente los métodos de evaluación del desempeño para la determinación de ésta, la justificación de los descuentos, etc.
- La compañía garantizará que no se realicen deducciones de los salarios por

razones disciplinarias.<sup>9</sup>

- Contar con un sistema de incentivos que se aplique de forma igualitaria entre los trabajadores de un mismo nivel, es decir, según sea su cargo.
- La preocupación del empresario por entregar una remuneración que permita cubrir las necesidades básicas del trabajador y ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional. En caso que esto no sea posible mediante el pago de dinero en efectivo, el empleador puede satisfacer ciertas necesidades del trabajador otorgando prestaciones en especies o servicios.
- Estar dispuesto a ajustar la remuneración según sea el contexto económico, ya sea a través de negociaciones individuales o colectivas. Además, abrir la posibilidad de que existan incentivos por productividad si los trabajadores así lo desean y si el rubro económico lo permite.

#### **2.3.2.4 La RSE en materia de Acoso Moral**

La OIT ha definido el acoso moral como cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas a su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de la organización. En términos más específicos, el acoso moral (*mobbing*), es toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad síquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001. p. 7.

<sup>10</sup> Irigoyen, Marie France, *Malaise dans le travail: Le harcèlement moral, démêler le vrai du faux* (Malestar en el Trabajo: El acoso moral, separación entre lo real y lo ficticio). 2001

Desde este punto de vista la responsabilidad de la empresa en el tema de acoso laboral constituye un factor fundamental para lograr la erradicación de este abuso que atenta contra la salud del trabajador, su desempeño en la sociedad, y sus derechos como tal.

De esta manera, el empleador es responsable de brindar un ambiente de trabajo seguro, no sólo en el aspecto de accidentes laborales sino también en cuanto los daños psicosociales que pudieran presentarse en desmedro de la honra y la vida digna del trabajador. Con este propósito, el empleador deberá desarrollar mecanismos y actividades de diversa índole dentro de la empresa, realizando cambios en los sistemas existentes y haciendo uso de instrumentos preventivos y de control.

Por ejemplo, las campañas de sensibilización son útiles para describir a fondo en qué consiste el acoso moral intralaboral; mediante reuniones de distinto tipo, charlas, foros, debates, se logrará que los trabajadores identifiquen el problema y lo reconozcan como un abuso que, como tal, está sujeto a sanciones, previamente establecidas en el reglamento interno. En dichas campañas la empresa puede reforzar su cultura y principios frente a los problemas laborales, y detectar diversas ideas y necesidades en beneficio de la calidad en las relaciones interpersonales de los trabajadores.

Por otro lado, la prevención del acoso moral se logra mediante el desarrollo de un sistema de liderazgo adecuado, que concuerde con una estructura organizacional no basada en jerarquías múltiples, generadoras de poca autonomía en las decisiones de los trabajadores subordinados. Asimismo, los sistemas de promoción deben ser justos, basados en el mérito y no en la tendencia política, amiguismo, favoritismo o parentesco.

Adicionalmente se deberá contar con sistemas de evaluación y control. La empresa deberá facilitar mecanismos de información en donde se expresen las quejas sobre este tipo de abusos, asegurándole al afectado que se analizará su caso oportunamente y se tomarán medidas al respecto.

Existen herramientas específicas para evaluar algunas consecuencias del acoso tales como cuestionarios diseñados por profesionales, que permiten analizar la sintomatología psicosomática generada por procesos estresantes, explicando previamente al trabajador los motivos de su aplicación.

De esta forma, el empleador debe buscar orientación de expertos con el fin de medir y controlar los diversos aspectos relacionados a la calidad de vida del trabajador. Los sistemas de monitoreo deberán enfocarse a detectar, entre otras cosas, las deficiencias en la asignación de tareas y cargas de trabajo, con el fin de corregirlas a la brevedad.

El empresario deberá preocuparse de otorgar, en lo posible, un servicio permanente de asistencia a cargo de profesionales de la medicina, psicología y trabajo social. Así se introducirán elementos que mejoren el comportamiento de los trabajadores, mediante diversas terapias profesionales, tanto individuales como de grupo.

Por último, es necesario recalcar que las conductas abusivas deben quedar absolutamente fuera del comportamiento laboral habitual de cualquier trabajador, y en especial de la empresa como empleadora, incluso en lo referente a medidas disciplinarias, tal como lo establece la norma SA8000: La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.<sup>11</sup>

### **2.3.2.5 La RSE en la materia de Acoso Sexual**

La OIT define el acoso sexual como un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio. A la vez, el acoso sexual constituye una práctica de discriminación fundada en el sexo, ya que, aunque puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, se

---

<sup>11</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001. p. 6.

observa que la gran mayoría de las víctimas de este comportamiento abusivo son de género femenino

Es importante dejar en claro que la responsabilidad frente al asedio sexual no sólo recae en el acosador, sino que también le atañe a la empresa. Así lo establece la norma SA8000 en uno de sus criterios, el que menciona que: La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.<sup>12</sup>

El empleador es el responsable de la cultura empresarial que se fomenta dentro de la organización, de buscar la manera de crear un ambiente propicio y agradable para el trabajo, debiendo ofrecer a la víctima un apoyo moral cuando, inevitablemente, se haya dado el caso de abuso, respetando la confidencialidad.

En cuanto a las actividades de carácter preventivo que el empleador debe preocuparse por desarrollar, se encuentran las campañas de sensibilización con respecto al acoso sexual, como estrategia de formación y comunicación. Dichas campañas pueden incluir diversas actividades, tales como reuniones en las que se hable del tema mediante foros o charlas, el reparto de boletines informativos, exposición de afiches, etc. Las campañas de sensibilización permiten declarar los principios éticos de la empresa y promueven un ambiente apto para proponer ideas de cómo combatir el acoso sexual y para que, quienes lo hayan sufrido, se incentiven a revelar los hechos. Las reuniones que se realizan permiten la creación de un espacio donde se intercambien opiniones, cambiando la visión con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas, dado que son el grupo mayormente afectado. Asimismo, permiten educar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no detener el acoso sexual.

---

<sup>12</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001. p. 7.

Por otra parte, el empleador debe velar porque el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad contemple el tema del acoso sexual, estableciendo normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, especificando que el acoso sexual es un acto prohibido y penalizado. La empresa deberá contar con un régimen disciplinario, con sanciones según sea la gravedad del acoso, que vayan desde la suspensión del trabajo hasta el despido.

Asimismo, se deben crear procedimientos internos para abordar el problema, los que se desarrollen bajo condiciones básicas como la reserva y la protección del denunciante y denunciado(a).

Entre las normas de carácter preventivo, la firma puede tomar la postura de negarse a emplear a personas con antecedentes laborales probados de acoso sexual, en legítima defensa de la empresa, lo que no constituye una conducta discriminatoria, según lo señala un documento emitido por la OIT.<sup>13</sup> Esta norma aún no se encuentra establecida jurídicamente en Chile, sin embargo, es posible que la empresa tome este tipo de medida, teniendo en consideración casos excepcionales en que el acosador haya sido tratado profesionalmente y se encuentre en las condiciones adecuadas para su reinserción laboral.

La responsabilidad del empleador con el fin de evitar nuevas prácticas de acoso sexual se logra al documentar en los expedientes laborales de los acosadores, los casos de acoso sexual que se le hayan comprobado. Adicionalmente, el empleador que proporcione referencias a un trabajador que se le haya probado un hecho de acoso sexual, tiene el deber social de informar acerca de este antecedente y documentarlo.

El empleador debe promover políticas de control y vigilancia que sean constantes y

---

<sup>13</sup> Solís García, María Eugenia. Organización Internacional del Trabajo, Proyecto para mujeres trabajadoras del sector de la maquila. Acciones para eliminar el Acoso Sexual en el trabajo. Guatemala. Marzo, 2001. p. 28.

permanentes. Dado que el acoso sexual se da generalmente en privado, es difícil detectarlo, por lo que el empleador debe preocuparse de observar ciertas actitudes que reflejen la posibilidad de que exista acoso sexual, tales como conductas discriminatorias, existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual, negativa a trabajar con determinadas personas, inasistencias cuya justificación sea el diagnóstico médico con relación al estrés, pérdida de la motivación y errores inexplicables en el desempeño de tareas, entre otros indicios. Posteriormente, el empleador deberá investigar las causas de las conductas mencionadas, verificando la existencia de acoso sexual, en cuyo caso deberá proporcionarle la orientación requerida en cuanto al procedimiento de denuncia del hecho, preocupándose de protegerlo(a) ante posibles represalias.

Sin duda, la eliminación del asedio sexual depende en gran medida de las actividades que realice la empresa con este fin y de la diligencia en su implementación. El empleador debe ser capaz de formar la conciencia social de sus trabajadores, creando un ambiente de satisfacción laboral libre de acoso sexual.

#### **2.3.2.6 La RSE en materia de Trabajo Femenino**

El Código Laboral, desde el artículo 194 al 208, establece los derechos de la mujer concernientes a la protección a la maternidad, los que tienen carácter de irrenunciables.

Es importante que el empleador tenga claro que la mujer tiene derechos específicos que debe respetar. La responsabilidad social empresarial, en este sentido, no debe enmarcarse solamente a cumplir con la ley de protección a la maternidad, sino en todos los aspectos que afecten a la mujer durante su vida laboral. Entre estos aspectos se encuentra su responsabilidad de aceptarla dentro la empresa respetando plenamente sus derechos, en especial el que se relaciona a la no discriminación, sea por su estado civil, por encontrarse embarazada o en edad fértil. En este sentido, es fundamental la preocupación del empleador por cambiar actitudes machistas que puedan existir dentro de la empresa,

fomentando el trato igualitario entre las personas.

De acuerdo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la empresa debe respetar el derecho de la mujer de acceder a las mismas oportunidades de empleo y los mismos criterios de selección, y una vez que la trabajadora sea contratada, brindarle las mismas oportunidades de ascenso e igual remuneración que el hombre. De esta forma, el empleador no debe considerar ninguna clase de criterios que discriminen a la trabajadora, sea para su contratación, promoción, despido, etc.

Una de las particularidades del trabajo de la mujer es que, frente a sus responsabilidades como madre, ella tiene la necesidad de flexibilizar su jornada o de desempeñarse en trabajos de jornada parcial, lo que limita sus posibilidades en el mercado laboral. Frente a esto, el empleador podría permitirle acceder a un puesto de trabajo que sea compatible con su rol de madre, sin que por ello se trate de un cargo inferior que, en vez de ayudar a la trabajadora, precarice las condiciones laborales de la misma.

### **2.3.2.7 La RSE en materia de Capacitación**

Los temas sobre capacitación se establecen ampliamente en la Ley de Capacitación y Empleo (Ley N° 19.518).

La capacitación se define como el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores. También se considera como capacitación las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuya finalidad sea habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical. Mediante la capacitación el trabajador podrá acceder a mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo, pudiendo actualizarse en cuanto al conocimiento del manejo de

procesos tecnológicos, adaptándose a las modificaciones estructurales de la economía<sup>14</sup>

El empresario debe atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores, siendo responsable de que el proceso de capacitación se lleve a cabo de manera libre, es decir, sin ninguna especie de trabas que perturben el desarrollo normal de la misma. En este sentido, el Código del Trabajo establece en su Artículo 182 la prohibición de adoptar medidas que limiten, entrapen o perturben este derecho de los trabajadores por parte del empleador.

La norma SA8000 establece que la empresa no debe falsificar programas de aprendizaje con el fin de evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.<sup>15</sup> El empleador es responsable de brindar capacitación al trabajador especialmente cuando se trata de tareas que impliquen el manejo de herramientas complejas, cuyo mal uso pudiera afectar la salud e integridad del trabajador.

Adicionalmente, el empleador podría considerar el desarrollo profesional de una persona antes de la vigencia de una relación laboral, mediante un contrato de capacitación establecido con la misma, y también, la capacitación post relación laboral, según lo establecido por el Estatuto de Capacitación y Empleo del año 1997<sup>16</sup>. A esto se suma el apoyo a los diversos programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), destinados a sectores sociales de escasos recursos y con problemas de inserción laboral. De esta manera, la empresa puede contribuir al perfeccionamiento de la fuerza laboral chilena, junto con dar fomento al empleo, independientemente de que las personas pertenezcan a ella al momento de impartir la capacitación.

Se puede concluir que, siempre que sea impartida de manera correcta, la capacitación puede contribuir con importantes aportes a la sociedad, tanto a nivel macroeconómico, en

---

<sup>14</sup> Ley N° 19.518.CHILE. Artículos 10 y 11

<sup>15</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, año 2001. Criterio 8.3. p. 7.

<sup>16</sup> Ley 19.518. CHILE. Art. 5. Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

cuanto al empleo y el desarrollo integral de la fuerza laboral, como a nivel microeconómico, mejorando los procesos productivos de las empresas.

Para que la firma sea socialmente responsable en el aspecto de la capacitación, primero debe tomar conciencia de lo que significa y la manera en ésta influye en la organización a través del desarrollo profesional de sus trabajadores. Dado que las actividades de capacitación corresponden a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración (o también al Servicio Nacional), y además pueden realizarse directamente por las empresas, es de suma importancia que éstas sean capaces de comprender la magnitud del impacto positivo que generan las actividades de capacitación, especialmente a nivel interno, ya que, a la larga, la capacitación adecuada implica la obtención de múltiples beneficios: ahorros de costos, aumento de productividad, eficiencia en los distintos procesos, etc. Esto constituirá un incentivo para que la empresa tome en consideración el tema de la capacitación como medio para lograr un mejor desempeño y consecuente rentabilidad dentro de la industria, encontrándose interesada en implementarla de la mejor manera que le sea posible.

### **2.3.2.8 La RSE en materia de Salud de los Trabajadores**

Para nuestro tema de Responsabilidad Social Empresarial, la salud constituye uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y la empresa debe desarrollar un sistema administrativo basado en la salud y la seguridad<sup>17</sup>

Chile posee un sistema mixto de salud desde 1981, fecha en que nacieron las instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), lo que permitió la administración privada de la cotización obligatoria de salud de los trabajadores, se reconoce así además la libertad y capacidad de las personas para optar al Sistema de salud de su preferencia.<sup>18</sup> Por tanto todo trabajador dependiente debe cotizar el 7% de su renta imponible para la previsión de salud, y puede

---

<sup>17</sup> [www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm](http://www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm)

<sup>18</sup> [www.isapre.cl](http://www.isapre.cl)

escoger el destino de dichos fondos, ya sea en el sistema público, Fondo Nacional de Salud (FONASA) o a través de una de las instituciones privadas de salud.

La salud, es uno de los derechos fundamentales del ser humano, por lo tanto la empresa, como institución posee la responsabilidad ante la sociedad de garantizar el acceso de sus empleados a los sistemas de salud, es por eso que la ley chilena obliga a los trabajadores dependientes a cotizar un 7% de su renta imponible. Por lo tanto las empresas, deben cumplir con este mandato de la ley, pero esto no las excluye de poder generar sistemas en que se les otorguen mayores beneficios a los empleados. Cuando un trabajador enfrenta problemas de salud, es deber de la empresa generar las condiciones para la pronta recuperación de éste (como el respeto de las licencias médicas), no sólo por un tema de productividad organizacional, sino por respetar al trabajador en su calidad humana.

Actualmente, las empresas poseen programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, y pensamos, que esta área posee un gran potencial por desarrollar en Chile. La prevención constituye así, la mejor forma de que la empresa responsablemente enfrente el tema de la salud, por dos aspectos, uno consiste en el cual la empresa recuperará con creces la inversión en prevención, al registrarse menos accidentes y enfermedades; y el otro factor consiste en que la empresa al generar mejores condiciones laborales, podrá aumentar la productividad de su empleados. Además si se adjuntan beneficios en salud para el trabajador y su familia, como política de empresa, se producirá una motivación extra y mayor compromiso de los trabajadores.

Finalmente, podemos decir que la empresa posee la gran responsabilidad de manejar este tema, de la manera más eficiente, porque están en juego en este aspecto las vidas humanas.

### **2.3.2.9 La RSE en materia de Pensiones**

La Responsabilidad Social Empresarial en el tema de las pensiones recae en cumplir con la cotización obligatoria del 10% sobre las remuneraciones y rentas impositivas mensuales que fija la ley, por lo que cumplir con el 10%, se remite a no sólo cumplir la ley, sino que el empleador realiza un beneficio para el futuro de sus propios trabajadores. Otro tipo de beneficio que puede otorgar el empleador a sus trabajadores, es realizar depósitos convenidos de modo de aumentar la cuenta de capitalización individual, en estos casos, los empleados se encontrarán en una situación laboral, que les brinda una mayor seguridad para el largo plazo, lo que claramente incide favorablemente en que puedan sentirse aún más ligados con la empresa, lo que se traduce en generar mayores esfuerzos por retribuir los beneficios otorgados por el empleador.

Por otro lado, a través de la información que entrega la encuesta de protección social, se refleja que existe una clara desinformación por parte de los trabajadores, con respecto al tema de las AFP, por lo que el empleador podría otorgar algún curso básico, para que los empleados pudieran informarse de mejor manera cómo se están invirtiendo sus fondos. Si bien la información la otorga la AFP respectiva, nos parece de gran ayuda, que el empleador pueda informar a sus trabajadores, de un tema tan relevante como éste. Sabemos que los trabajadores con menor educación son los que menos ahorran, no cotizan, ni tampoco saben de la existencia de ahorros voluntarios, por lo que el empleador puede otorgar grandes beneficios, en explicar un tema, que debiera ser básico, pero no se incluye ni en la enseñanza escolar.

Por último, vemos que el seguro de Cesantía es una responsabilidad compartida por el empleador, trabajador y el Estado. Por lo que el rol del empleador es cumplir con su 2,4%.

Como conclusión, vemos que el tema de las pensiones, es esencial, sobretodo actualmente, donde la esperanza de vida es cada vez mayor, por lo que preocuparse de el

futuro, hoy, es una obligación. Y si el empleador puede otorgar aún mayores beneficios, que el reglamentario, está actuando responsablemente no sólo con sus trabajadores, sino con la sociedad que queremos construir.

### **2.3.3.0 La RSE en materia de Condiciones de Higiene, Seguridad y Medioambientales**

Se entiende por condiciones laborales al el conjunto de factores materiales y sociales que intervienen en el proceso de trabajo y que pueden alterar la integridad y el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Como consecuencia, pueden alterar la seguridad de los procesos y la calidad y oportunidad en la entrega de los productos o servicios.

El trabajador tiene derecho a desempeñarse bajo condiciones de plena seguridad, en un ambiente limpio y que no afecte negativamente su salud. Esto queda establecido básicamente en el artículo 184 del Código del Trabajo, el cual determina la obligación que tiene el empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que implica el deber de mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad y contar con los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, por los cuales no podrá en caso alguno cobrar su costo al trabajador.<sup>19</sup> Además, en caso de accidente, debe garantizar que los trabajadores accedan a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Cuando las condiciones laborales no son las apropiadas para el desempeño de las diversas tareas de los trabajadores, ellos están propensos a sufrir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales. Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra una persona a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

---

<sup>19</sup> Ley N° 16.744.CHILE. Art. 68.

El empleador tiene la responsabilidad de brindar condiciones laborales dignas, lo que va más allá del cumplimiento de las normas legales con respecto a la seguridad en el trabajo.

Las condiciones laborales deben ser adecuadas en todo aspecto:

- Físico: Ruidos, calor, iluminación, ventilación.
- Químico: Polvo, humo, gas, vapor.
- Biológico: Infecciones, tóxicos, alergias.
- Psicosocial: Estado de ánimo laboral, relaciones interpersonales. Se relaciona a los temas de estrés laboral, acoso moral y acoso sexual.
- Ergonómico: Condiciones físicas del lugar de trabajo, disposición de los puestos de trabajo.

Para que esto se cumpla, una de las tareas de la compañía será designar un representante de la alta administración que se encargue de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, aplicando los diversos requerimientos correspondientes en este aspecto.<sup>20</sup>

La norma SA8000 determina que la compañía establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral. En este sentido, el empresario deberá realizar cambios con el fin de optimizar las condiciones laborales en los aspectos señalados.

En la responsabilidad social empresarial relacionada a las condiciones laborales, adquiere especial relevancia el tema de la información. En el momento en que una persona postula a un trabajo determinado, el empleador deberá ser transparente e informar al

---

<sup>20</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, año 2001. Criterio 3.2. p. 6.

postulante de los riesgos existentes y de la manera en que éstos se enfrentan en el establecimiento. Si el trabajador es contratado, el empleador deberá velar por su seguridad, preocupándose por brindarle la capacitación necesaria para minimizar los riesgos en su desempeño.<sup>21</sup> Además, el empleador es responsable del contenido del reglamento de la empresa, debiendo incluir los temas de prevención de riesgos, higiene y seguridad, preocupándose de poner en conocimiento de ello a cada uno de los trabajadores que de él dependan. Adicionalmente, el empleador debe velar por el buen funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando existan; en caso contrario, de todas maneras deberá preocuparse por mantener a sus trabajadores bajo condiciones ambientales dignas, estableciendo sistemas para detectar, evitar o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados.

La norma SA8000 establece criterios para que la empresa mantenga servicios higiénicos, instalaciones en condiciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos, dormitorios limpios y seguros (en caso de que la empresa los ofrezca) y garantizar el acceso a agua potable. Es necesario recalcar que estos requerimientos deben ser otorgados a todos los trabajadores de la organización, independiente de su posición jerárquica dentro de la misma.

Cuando una empresa logra ser socialmente responsable en materia de condiciones laborales, puede liberarse de algunas obligaciones financieras relativas al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, según lo establecido por la ley 16.744 en su artículo 16, lo que demuestra que una preocupación constante por cumplir en los temas de prevención, higiene y seguridad traerá consigo un ahorro directo mediante exenciones o disminuciones en la cotización adicional.

---

<sup>21</sup> Al respecto, la norma SA8000 establece lo siguiente (criterio 3.3): La compañía garantizará que todos sus empleados reciban, de forma periódica y documentada, instrucción sobre salud y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también a todo el personal nuevo, y al trasladado de otros lugares de trabajo.

Por otra parte, se observarán otro tipo de beneficios, tales como los relacionados a una mayor productividad por parte de los trabajadores, el ahorro de costos por incurrir en multas e indemnizaciones una vez ocurridos los infortunios y una buena imagen en el mercado laboral, lo que posteriormente atraerá a personas con un nivel de capital humano de mayor calidad a la empresa.

### **2.3.3.1 La RSE en materia de Estrés Laboral**

En un mundo globalizado, como el que enfrentamos actualmente, la rapidez e instantaneidad, cobran mayor importancia en la manera de actuar de las empresas, que hace un par de décadas. Con el proceso de modernización de nuestra sociedad, desde una era industrial a la digital, aparece uno de los grandes problemas psicosociales, como es el estrés laboral.

Partiremos, definiendo el estrés laboral, según distintas perspectivas, desde el origen del término:

El concepto de estrés fue utilizado por Hans Selye, en la década de los 30, quien lo define como un “síntoma general de adaptación”. El estrés sería la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. El estrés es una respuesta natural del organismo que surge para ayudarnos a enfrentar situaciones nuevas, cuando se transforma en una reacción prolongada e intensa, puede desencadenar serios problemas físicos y psíquicos.

La Organización Mundial de la Salud, define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”

El estrés tendría un polo positivo y uno negativo. Los efectos del estrés pueden ser positivos y dar motivación, energía y creatividad necesarias para realizar una tarea si la persona posee las capacidades y los recursos que requiere para lograrlo. Los efectos negativos del estrés se producen cuando los recursos de la persona y las exigencias de la

tarea son discordantes.<sup>22</sup> Esto es lo que comúnmente llamamos “estrés laboral”, un conjunto de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales del organismo ante estímulos o situaciones que significan peligro, o que son percibidas como amenazantes para la integridad física o psicológica de la persona.

La Organización Internacional del Trabajo, se refiere al estrés, como una enfermedad, que es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Agrega la OIT, que el estrés, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, resiente la productividad.

El estrés hace tiempo comenzó a ser un tema que preocupa a las organizaciones, y que muchas veces no saben cómo combatir. En primer lugar, la empresa para abordar el problema, debe revisar las condiciones laborales que ofrece, temas como las jornadas laborales, tipos de contratos, protección social, generan la base del bienestar integral del trabajador. Es por esto, que hoy más que nunca, se debe realzar la importancia del área de Recursos Humanos, la cual puede preocuparse de otorgar el bienestar y la salud que el trabajador requiere, para que sus capacidades personales puedan ir en armonía con las exigencias del puesto.

Es así, que se hace esencial, en estos tiempos, que las empresas posean planes formales de bienestar, que incluyan la prevención del estrés, como uno de los temas fundamentales.

En el Siglo XXI, las empresas deben responder a diversos escenarios que van rotando a gran velocidad, por lo que necesita de personas que sean capaces de responder a las cambiantes exigencias, lo que no se consigue con la gran cantidad de empleados estresados que hoy tenemos. El desafío está entonces en lograr trabajadores atentos, motivados y creativos, para poder ser competentes. Por lo que el estrés no sólo

---

<sup>22</sup> Estrés laboral, Cartilla N° 9, Dirección del Trabajo

afecta la productividad, sino también a la competitividad de las organizaciones.

No se debe olvidar, que el estrés es un desajuste entre las exigencias y las capacidades del cargo, por lo que los jefes o supervisores de área poseen una alta responsabilidad en el estrés que pudieran desarrollar sus empleados. Es por eso, que en el plan de bienestar, se deben incluir todas las medidas preventivas para los individuos y para la organización, poniendo énfasis en capacitar correctamente también a los jefes o supervisores. Son éstos de vital importancia, ya que poseen un contacto diario con sus subordinados y pueden detectar de manera precoz, cualquier síntoma físico, psicológico o conductual que pudieran presentar.

El estrés laboral, es síntoma de falta de salud y es responsabilidad del empleador, reponer el daño realizado, por no otorgar las condiciones pertinentes para garantizarla. Si bien, el estrés laboral, nace en la organización, el trabajador, lleva la enfermedad a su hogar, por lo que la responsabilidad del empleador se hace aún más relevante, al considerarse una responsabilidad además de interna, externa.

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS DE ENTREVISTAS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA.**

#### **3.1 INTRODUCCION**

Con el propósito de conocer y analizar cómo se desarrolla el concepto de Responsabilidad Social Empresarial específicamente su enfoque Interno, he decidido aplicar un cuestionario, al sector industrial Pesquero de la comuna Coronel, el cual se basa en algunos aspectos de la RSE interna, principalmente en lo concerniente al cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, a las condiciones de trabajo y a la calidad de vida de los trabajadores en sus lugares de trabajo. El objetivo es analizar el rol de la RSE interna en este sector empresarial, es conocer de que manera las empresas apoyan y se preocupan por sus trabajadores, más allá de lo estrictamente legal; saber si efectivamente es un tema relevante o está subvalorado.

El caso práctico se basa en un cuestionario aplicado a personas que tienen directa relación con los temas de RSE en la mayoría de las empresas pesqueras de la comuna coronel.

El cuestionario consta de 12 preguntas, de las cuales 11 son preguntas con respuestas cerradas que miden en una escala de 5 puntos el grado de acuerdo o desacuerdo, y 1 pregunta totalmente abierta. También, para cada pregunta se deja libertad para que el entrevistado pueda agregar libremente cualquier apreciación.

El cuestionario se divide en tres partes: la primera se enfoca a los Derechos Fundamentales no Específicos y consta de 4 preguntas. La segunda se enfoca en los Derechos Fundamentales Específicos y consta de 7 preguntas. La última parte tiene sólo una pregunta que intentan recoger de manera libre la percepción acerca de la RSE y lo que se espera de ésta para los próximos años.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Ver el cuestionario en los anexos.

### **3.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS ENTREVISTADOS**

- 1.- Marco Valladares, Jefe Recursos Humano; **Alimentos Mar Profundo S.A**
- 2.- Luis Gonzales, Jefe Recurso Humano; **Pesquera Bahía Coronel S.A.**
- 3.- Sergio King Henríquez **Pesquera Camanchaca S.A**
- 4.- Celia Aguilar Sanches, Encargada RSE y Empresas Contratistas; **Foodcorp S.A**
- 5.-Pedro Muños, Jefe Recursos Humano: **Pesquera San José S.A.**

### 3.3 ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DE ENTREVISTAS

**Pregunta 1:** Al momento de la contratación, ¿cuál es, a su juicio, el grado en que se produce discriminación? (Por sexo, edad, nacionalidad, otros)

Comúnmente se considera a las variables *sexo*, *edad* y *nacionalidad* como aquellas de mayor peso en presencia de discriminación.

Mucho se ha avanzado en la lucha de la mujer por un espacio justo y parejo en el mundo laboral versus los hombres, al menos en los países más desarrollados. En el sector industrial pesquero de la comuna Coronel, según los entrevistados, pareciera ser que el tema se ha desarrollado bien, pero siguen habiendo espacios para mejoras.

La discriminación por edad sí es un punto muy importante. Depende del cargo al que se postula, donde en cargos importantes se pondera más el factor experiencia, pero la tendencia a contratar jóvenes ha ido en aumento. Esta tendencia puede analizarse de dos perspectivas: por una parte, se buscan las ideas y motivaciones de las nuevas generaciones, como también existen incentivos en el ahorro que existe al contratar a trabajadores más “baratos”. Sea por una razón o la otra, la discriminación por edad existe pero en un grado bajo.

En cuanto a la discriminación por nacionalidad, las opiniones son variadas, pero todas concuerdan con que sí existe en algún nivel.

Si bien estas son las variables más conocidas, muchos entrevistados comentaron en común sobre otros factores de discriminación muy importantes, como lo son la apariencia física y el origen social, incluso indígena. La mayoría de los entrevistados aseguraban que el estatus social y la apariencia física son los factores más importantes de discriminación, incluso la forma de vestir. No parece existir igualdad de oportunidades,

y el estrato social se ha transformado en una barrera para el progreso y desarrollo de muchos. Se siguen fomentando las brechas económicas y no el desarrollo global del país.

**Pregunta 2:** ¿Hasta qué punto considera usted que los trabajadores tienen un espacio físico adecuado para realizar sus labores? (En las líneas de producción y en las oficinas).

Con respecto a la percepción acerca del espacio físico asignado a cada trabajador en las áreas de producción, casi todos los entrevistados comentan que éste es lo justo y necesario pero siempre se puede mejorar, comentan que el espacio físico esta directamente relacionado a la prevención de accidentes, siendo un factor de suma importancia para todas las empresas, ya que se generan pérdidas económicas importantes por cada trabajador accidentado.

La opinión con respecto a la situación de los espacios físicos en las áreas de oficina, concuerda en que estos son cómodos y mas que suficientes. Cosa que yo pude comprobar al ser testigo de que las instalaciones son así efectivamente.

Hoy en día las empresas están muy enfocadas en la producción y la optimización de recursos, lo cual muchas veces se traduce en un desmedro del espacio físico de los trabajadores, quienes en muchos casos se encuentran en ambientes inadecuados para sus labores, generando problemas de desempeño y productividad para la empresa, y de frustración y enojo para ellos mismos

En general los encuestados que representan a las principales pesqueras de la Ciudad concuerdan que a través de los años el espacio físico de los trabajadores ha aumentado levemente en las líneas de producción y en el caso de las oficinas ha mejorado bastante.

En cuanto al respeto por el lugar de trabajo concuerdan que si se respeta, sobre todo en las áreas de oficinas, haciendo ver que en las áreas de producción no existe siempre una

definición exacta del lugar de trabajo, lo que en ciertas ocasiones provoca falta de intimidad laboral.

**Pregunta 3:** ¿Hasta qué punto cree usted que las actitudes del empleador generan stress en los trabajadores?

La percepción generalizada de los entrevistados es que el nivel de stress de los trabajadores va directamente relacionado con las actitudes del empleador. Aunque depende de las características particulares de cada persona, en la mayoría de los casos los cargos de jefatura provocan un nivel alto de stress en los trabajadores. En este punto es importante destacar la diferencia entre empresas donde existen situaciones aisladas de jefes que estresan a los trabajadores versus empresas donde esta situación es más bien una cultura; no es el jefe directo el que estresa a los trabajadores, sino que todos funcionan de la misma manera estresada, generando ambientes y condiciones de trabajo poco agradables.

Si bien es lógico que una parte importante del rol de jefe sea controlar los resultados de los trabajadores y estar constantemente buscando mejoras en la gestión y en la productividad, no es cierto que para esto se deba estar frente a un escenario de stress generalizado. Existen casos donde los trabajadores son víctimas de asedio por parte de los jefes, sintiéndose observados y enjuiciados. Esta situación genera fuertes niveles de stress, ya que la integridad psíquica de los trabajadores es vulnerada, generando casos de licencias médicas por estos motivos. Como conclusión a esta pregunta quisiera resaltar el hecho de que en muchos casos las actitudes del empleador o del jefe directo son las causantes de ambientes laborales incómodos y estresantes.

**Pregunta 4:** ¿Cuánto cree usted que se respeta la libertad de pensamiento frente a hechos que no tienen relación con el trabajo específico que desempeñan los trabajadores? (Tendencia política, religiosa. otras)

Este es un tema especialmente distinto, puesto que ocurre un fenómeno bastante especial en el comportamiento de los trabajadores. Si bien, en general, no existen mayores problemas dentro de las oficinas por temas como religión o política, no es necesariamente por el sumo respeto que se tiene a la libertad de pensamiento, aunque hay casos en que sí lo es, sino más bien por la omisión del tema.

El tema político es el más controversial, sin embargo no se observan muchos conflictos de esta índole. Algunos entrevistados concuerdan con la existencia de un filtro a la hora de la contratación, en donde se deja solo a aquellos postulantes con tendencias políticas similares a las de la empresa, sobre todo en los cargos directivos. Para aquellos que pasan el filtro sin necesariamente compartir las tendencias generales, simplemente no opinan al respecto. Además, las opciones no son muchas, o se pertenece a un lado de la política, o se pertenece al otro.

El tema religioso es menos controversial. Existe mucha diversidad al respecto, y en general se respetan las distintas culturas y religiones.

**Pregunta 5:** Con respecto a los Contratos individuales de Trabajo, ¿qué tan a menudo cree usted que éstos presentan cláusulas que finalmente perjudican a los trabajadores?

En general, existen pocas ocasiones donde los contratos presenten cláusulas perjudiciales para los trabajadores, ya que estos están en condiciones de no firmar un contrato desfavorable, pero sí es cierto que “la necesidad tiene cara de hereje”, por lo que en muchos casos los trabajadores se ven obligados a firmar contratos poco convenientes debido a la dificultad de encontrar trabajo.

Aunque existe una alta regulación del tema, en algunos casos existe ignorancia de la ley por parte de los empleadores. Pero en otros casos se crean disposiciones especiales para clasificar los cargos de los trabajadores. Por ejemplo, existen casos

donde a trabajadores que no tienen la capacidad de toma de decisiones se les asigna el rango de “personal de confianza”, con lo cual la empresa se exime de pagar las horas extra de trabajo. Esto supone un abuso, ya que el trabajador está obligado a hacer horas extra, como también obligado a aceptar el rango. También existen muchos casos donde las cláusulas de los contratos individuales varían de manera unipersonal, por parte de la empresa.

**Pregunta 6:** ¿Hasta qué punto cree usted que la empresa es flexible con respecto al cumplimiento de la Jornada de Trabajo, en la medida que el cargo lo permita? (en las líneas de producción, en el área ejecutiva)

En general, se cree que la flexibilidad respecto a la jornada laboral es media, aunque sin duda ha mejorado con los años. En Chile se tiene la percepción de que la persona debe estar físicamente en el trabajo, aún cuando no esté aportando ni produciendo. El trabajo part-time no existe, y son pocos los que trabajan por objetivos y sin cumplir con horarios fijos.

Si bien la jornada es mucho más rígida que en otros países, y es mal visto salir temprano o llegar un poco tarde, la situación ha vivido avances. Celia Aguilar Sanches, comenta

*“Cada vez se flexibiliza más esta opción. Se toman en consideración las fechas, el clima, etc. Cada vez son más frecuentes los horarios de verano, las opciones de recuperar horas de trabajo para tomarse días inter festivos y los permisos para asistir a compromisos familiares.”*

En este ámbito, se espera que cada día nos parezcamos más a los países mas desarrollados en cuanto a la flexibilidad de las condiciones de trabajo y jornada laboral. En países como EEUU y en Europa, los resultados y el cumplimiento de objetivos es lo esencial, al punto que personas trabajan desde sus casas

**Pregunta 7:** Es claro que ha habido un cambio en el sistema de remuneraciones, donde hoy se pondera más una parte variable. ¿Está usted de acuerdo con este sistema?

En esta pregunta casi la totalidad de los entrevistados manifestó estar de acuerdo con el sistema de remuneraciones variables, ya que fomentan un mejor desempeño y una mejor productividad. Además genera un mejor ambiente laboral, ya que se abren mejores expectativas para los trabajadores, siendo una fuente importante de motivación. Pero para que este sistema genere los beneficios descritos es muy importante que exista una parte importante de remuneración fija para evitar la explotación. Si la parte variable es muy alta o total, se traspasan los riesgos del negocio al trabajador, generando un clima adverso, fuertes niveles de stress, e inseguridad en la persona. Debe existir un equilibrio donde la remuneración variable sea un sistema eficiente para la empresa y un motivador para el trabajador.

Yo pienso que un sistema bien ponderado de remuneración fija y variable es la mejor manera de fijar los sueldos de los trabajadores. Si bien la ponderación correcta depende del tipo de empresa, la Industria donde ésta opera, y la función y responsabilidad que tiene el trabajador, este sistema permite mejorar notablemente los niveles de productividad de la fuerza laboral. Como mencionábamos en el capítulo anterior, Chile es uno de los países donde más se trabaja en cuanto a horas efectivamente trabajadas, pero su productividad es bastante baja. Este sistema de remuneraciones permite que la variable relevante sea la productividad y no las horas de trabajo. Esto favorece a las empresas y al país porque fomenta la eficiencia. Y por supuesto favorece a los trabajadores que desempeñan de manera correcta sus labores y cumplen con lo que se les pide, ya que son remunerados según lo que producen, generándose una motivación para hacer bien las cosas y para mejorar el desempeño. El problema que se observa en la realidad chilena son las injusticias que muchas veces afectan a los trabajadores, debido a la poca costumbre o conciencia de los empleadores, de compartir las utilidades de la empresa con los trabajadores; que todos se beneficien por un desempeño superior de manera equitativa.

**Pregunta 8:** ¿Cuál es su percepción con respecto al apoyo que las empresa brinda a la protección de la maternidad, más allá de las leyes establecidas en el Código del Trabajo?

En general, todas las empresas cuentan con códigos establecidos acerca del tema. Hoy en día, donde la mujer forma parte importante de la fuerza laboral, no se pueden dejar vacíos concernientes a la maternidad y sus complicaciones laborales. Además, la legislación chilena cubre de cierta forma gran parte del tema, aunque posee ciertos resquicios legales importantes. El problema con la legislación vigente es que está mal enfocada, o al menos parcializada, comentan algunos entrevistados. No se tiene mayor consideración con la maternidad en sí y no se preocupa directamente de la madre y de su hijo, sino que más bien trata del ausentismo laboral y sus consideraciones. El foco es principalmente laboral, no así maternal. Los costos de reemplazo son generalmente bajos, y no siempre se reintegran al trabajo en las mismas condiciones. Aunque sí existen empresas que van más allá, son la minoría. A algunas mujeres se les permite trabajar desde la casa por el período más crítico del post natal, y existe respeto y preocupación genuina por su condición de madre, sin embargo, este no es el caso general, donde existe mucho camino por recorrer.

Lo que sí ocurre, es el cumplimiento de las leyes por parte de las empresas. En este ámbito no hay mucho que agregar, siendo que las empresas suelen cumplir con la legislación para evitar así demandas laborales. Las compañías cumplen en cierta medida con las leyes, pero pareciera ser que éstas no necesariamente abarcan todos los aspectos de la maternidad, y por lo mismo existen dificultades con la contratación de mujeres, al mismo tiempo que sus expectativas laborales disminuyen.

**Pregunta 9:** ¿En qué grado cree usted que la Empresa fomenta y facilita la Capacitación Laboral de sus trabajadores?

La apreciación general de los entrevistados es que se fomenta en un grado alto. Pero

también no se puede desconocer que existen algunos trabajadores de mayor edad que manifiestan la dificultad de capacitarse a las tecnologías modernas, lo cual en algunos casos conlleva al despido, principalmente en las áreas de producción.

Otro aspecto importante de este tema son los objetivos de la capacitación. Las grandes empresas capacitan a los trabajadores de todas las áreas, buscando cambios conductuales en las personas, enfocándose en el largo plazo. En cambio las pymes ven la capacitación como un gasto, además que el costo alternativo de capacitar a un trabajador es muy alto, ya que en cierta forma deja de lado sus labores. La visión de las pymes es más bien a corto plazo.

**Pregunta 10:** Ya firmado el finiquito de trabajo y suponiendo que existen pagos pendientes de indemnizaciones u otros, ¿con qué rapidez la empresa los paga? (Despido justificado e injustificado)

En este ámbito las regulaciones son variadas y la ley actúa fuerte sobre quienes no cumplen. En general, es muy poco el atraso en los pagos de indemnizaciones, aunque pueden darse eventuales problemas de caja que afecta la velocidad del trámite. Las empresas hacen cualquier cosa para evitar un juicio laboral en su contra, no solo por los costos implícitos del mismo, sino que también por un tema de reputación e imagen. En este sentido, rara vez ocurren atrasos en los pagos de indemnizaciones, a lo más el pago se realiza en cuotas en caso de no tener caja suficiente.

Por lo general el tema funciona correctamente, independiente de si el despido es justificado o no. Los juicios laborales y la reputación juegan un rol importante en esto.

**Pregunta 11:** Existiendo fondos limitados por parte de la Empresa, ¿con qué frecuencia se posponen los pagos de las cotizaciones previsionales de los trabajadores, usando esos fondos para otros fines?

En esta pregunta existió cierta concordancia en las respuestas de los entrevistados. La mayoría opina que es una situación que se da más en las pequeñas y medianas empresas, no así en las grandes compañías, como lo son las pesqueras entrevistadas. Por la misma razón, fueron creadas durante la última Reforma Laboral los Juzgados de Cobranza, entes encargadas de atender la falta de pago de cotizaciones a los trabajadores. Además, las grandes empresas siempre tienen cierto estatus e imagen que cuidar, y no les conviene verse enredadas en juicios laborales.

. Lo importante es que la situación ha mejorado y está mejor regulada. La legislación de hoy permite reducir el no pago de cotizaciones, añadiendo costos superiores en el caso de que esto ocurra.

**Pregunta 12:** A su juicio ¿En qué consiste la responsabilidad Social de la empresa como empleadora?

**Marco Valladares:** Nunca había escuchado el concepto RSE Interna, aunque conoce perfectamente el tema. Para él este tema se divide en dos partes. En primer lugar está la voluntad de la empresa de beneficiar a los trabajadores, ya sea en dinero, en cosas materiales o en otros, más allá de lo respectivo por el trabajo realizado. En segundo lugar está la capacidad verdadera para hacerlo. La voluntad está, pero la capacidad económica es escasa. Cree que la vía tributaria es un muy buen incentivo para fomentar acciones relacionadas a la RSE interna.

Si bien este tema ha evolucionado lento, pero lo ha hecho. Hoy en día existe una mayor conciencia acerca de las personas. Todo este tema debe ser bien trabajado, principalmente en identificar y definir los límites, ya que existe mucho espacio para las malas interpretaciones. Destaca el concepto de “Ciudadanía Laboral” enfatizando que siempre la empresa va a ser una empresa y que no hay que atribuirle características que no le corresponden, además de manifestar su discrepancia con que la democracia se ejerza en toda la estructura de la empresa. Lo principal es tener claro cuál es el rol de la empresa.

Afirma también que la RSE interna va con los temas humanos, más que con los laborales. Para él el tema está en que el lugar de trabajo humanice al trabajador, como ocurre en muchas partes de Europa. Por ejemplo, en materia de capacitación, relacionada con la RSI, ésta debe ser ajena al rubro del trabajador, es decir que sea exclusiva a la persona, que el objetivo sea mejorar la autoestima de los trabajadores.

**Luis Gonzales:** en general la Responsabilidad Social de la Empresa tiene más que ver con Marketing para la empresa que un verdadero interés por el tema. En Chile existe poca conciencia acerca de la RSE Interna y ésta no se vincula mucho a la Responsabilidad Social. Falta promover la Responsabilidad Social Interna antes que la Responsabilidad Social Externa. Las empresas grandes tienen la capacidad de promover la RSE Interna sin menoscabo de la caja.

A futuro habrá un grado mucho mayor de RSE Interna, por dos razones. En primer lugar la conciencia de ésta va directamente relacionada con el PIB. Si Chile sigue creciendo habrá una mayor presión por los derechos de los trabajadores y por lo tanto una mayor RSE Interna. La gente tiene altas expectativas de crecimiento, por lo que también habrá más presiones por parte de ellas. En segundo lugar, el nuevo Procedimiento Laboral, que separa la cobranza laboral y previsional de la justicia laboral ordinaria, entrega mayores garantías en casos de abusos hacia los trabajadores ya que existe una mayor eficiencia. Otro tema importante es el rol del administrador de Recursos Humanos y la gestión que éste debe realizar con motivo de la RSE Interna.

**Sergio Kind:** la entiendo como la necesidad de no tan sólo respetar las normativas legales laborales y de Seguridad Industrial en beneficio del trabajador, sino que además entender la dignidad del ser humano en toda su dimensión y por lo tanto preocuparse de propiciar un entorno adecuado y condiciones de desarrollo.

**Celia Aguilar:** la RSI muchas veces se confunde con una noción paternalista, cosa que no lo es. Surge a raíz de las necesidades de los trabajadores, y se preocupa por que el trabajador esté sano y con su mente concentrada en el trabajo. Hay que tener amor por el trabajador. Debemos salirnos del paradigma de Henry Ford, y entender que los trabajadores no son piezas de una máquina o proceso, sino que son personas con problemas y necesidades, es muy importante conocer a tu gente. No solo es importante preocuparse por el trabajador y su vida dentro de la empresa, sino que también en su vida personal. Procurar que lleven un estilo de vida saludable dentro y fuera del trabajo y preocuparse por su bienestar familiar; no se trata de beneficencia.

**Pedro Muños:** conocer humanamente a cada una de las personas que integran tu equipo de trabajo, procurarle condiciones laborales óptimas y entender sus necesidades familiares. En Chile se ha mal entendido el concepto de Responsabilidad Social, dándose énfasis al aspecto externo, ya que genera recursos y vende imagen. El empresario chileno tiene poca conciencia y lo que importa es generar ganancias. Se da una suerte de ayuda cruzada entre empresas, donde el ayudar a otro también genera beneficios propios, pero el tema es que no se ayuda a sus propios trabajadores. Lo esencial de la RS es entender a tus propios trabajadores y sus necesidades, con el afán de generar cohesión y buen clima laboral, que en el largo plazo definen los verdaderos resultados de las empresas. En Chile, las empresas se preocupan más del foco externo, una dinámica de corto plazo y con fines de lucro.

Está tan tergiversado el tema, que hoy en día son las áreas de marketing, y no de recursos humanos, quienes se encargan del tema.

## **CAPÍTULO IV**

### **LA RSE INTERNA EN EL SECTOR INDUSTRIAL PESQUERO.**

#### **4.1 ROL QUE CUMPLE LA RSE INTERNA**

Luego de la investigación realizada se puede analizar algunos temas acerca del papel que juega la Responsabilidad Social de la Empresa en el sector industrial pesquero de la comuna coronel. En primer lugar se hará alusión acerca de la percepción que los entrevistados tienen de este tema, para luego enfocarse en la realidad de la Responsabilidad Social Empresarial Interna; qué nivel de presencia tiene en la actualidad, cómo ha evolucionado en el tiempo y en qué dirección deben ir los esfuerzos para generar mayor conciencia de este tema. Finalizo este capítulo con una reflexión personal.

Cuando se habla de Responsabilidad Social de la Empresa generalmente se tiende a asociar este concepto sólo con la responsabilidad que tienen las empresas con el entorno en las cuales operan, como el cuidado del medio ambiente y el apoyo a la comunidad. Son pocos los casos donde se reconoce en una primera instancia la responsabilidad de la empresa para con sus trabajadores. En la actualidad el principal esfuerzo de las empresas en este tema está efectivamente puesto en su entorno, lo cual se debe a que existen muchos incentivos que fomentan este hecho. Una empresa que es reconocida por una buena gestión en materia de responsabilidad externa es, a todas luces, una empresa bien percibida, lo cual genera beneficios económicos de corto plazo que son muy bienvenidos. En este sentido la Responsabilidad Social Empresarial Externa representa un medio para posicionar a la empresa, siendo planificada por las áreas de Marketing de muchas empresas con el objetivo de mejorar su imagen corporativa. Además, existen beneficios tributarios que incentivan más aún este hecho. En materia de Recursos Humanos, las empresas se preocupan más de las personas que no pertenecen a

éstas, dejando muchas veces de lado la importancia que tienen sus trabajadores en la gestión de ésta. Todo esto desvirtúa el rol de la Responsabilidad Social Empresarial Interna y de las Relaciones Laborales. Actualmente se reconoce la importancia relativa de la RSE Interna, pero el problema está en dos frentes: la voluntad que tienen las empresas para promover la RSE Interna y la capacidad real que tienen de llevarla a cabo. Si bien existen buenas iniciativas al respecto por parte de diversos sectores, generalmente la escasez de recursos económicos y la falta de beneficios tangibles de corto plazo hacen que las empresas no tomen tan en serio el tema.

La mayoría de los ejecutivos de las empresas encuestados reconocen que la tendencia en la noción de la RSE Interna va en aumento. Hoy existe una mayor conciencia acerca de las personas y de cómo las mejoras en las condiciones de trabajo fomentan un mejor desempeño en los trabajadores,. Además existe la creencia general de que en el mediano plazo este tema seguirá en aumento, debido principalmente a tres razones:

- porque los trabajadores están cada vez más y mejor informados,
- porque la economía chilena sigue creciendo e integrándose al mundo globalizado, donde compete con países que sí tienen una fuerte conciencia por la RSE Interna, y
- porque la legislación se está enfocando mucho en entregar mayores garantías en casos de abusos a los trabajadores.

Esta percepción no es compartida en el caso de los sindicatos, donde hay fuertes divergencias en cuanto a la realidad del tema. Existen casos donde se cree que se ha avanzado bastante en cuanto a la preocupación de la empresa para con sus trabajadores, como también casos donde se reconoce que las condiciones laborales han retrocedido, debido al afán explotador por parte de las empresas.

En el primer caso se reconoce un mayor esfuerzo y mejores resultados, principalmente a las condiciones económicas de éstas. Las grandes empresas son capaces de promover la RSE Interna sin menoscabo económico ni organizacional, no así las pymes, ya que manejan presupuestos más reducidos y que están destinados a temas más urgentes. Otro tema recurrente en el medio empresarial y académico es la mala interpretación que generalmente se hace acerca de RSE Interna, donde en muchos casos los trabajadores atribuyen a las empresas características y responsabilidades que no les corresponden. En este sentido es muy importante identificar los límites de la RSE Interna, ya que el tema deja espacio para percepciones muy diversas. También, es muy importante tener claro cuál es el verdadero rol de la empresa.

#### **4.2 POSIBLES MEJORAS A LA RSE INTERNA**

Existen diferentes oportunidades para mejorar e impulsar el correcto desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial Interna, y no sólo a nivel de nuestros actores principales, empresas y trabajadores. El gobierno también juega un rol importante en la creación de herramientas que promulguen y fomenten la RSE Interna en Chile. Es un tema relativamente desconocido, y su importancia y trascendencia para el desarrollo del país y la calidad de vida de nuestra sociedad, debe ser atendida. Es primordial dar a conocer la RSE Interna e identificar el valor e importancia que tiene para los trabajadores, las empresas y nuestro bienestar personal.

Al igual como la Responsabilidad Social Empresarial Externa tomó importancia en parte por ser un proceso rentable, la RSE Interna puede fomentarse por la misma vía. Una manera de hacer de la RSE Interna un proceso rentable es generando beneficios tributarios por su cumplimiento. A nivel legislativo, leyes que fomenten el concepto de RSE Interna y que beneficien a aquellos que la practican correctamente, podrían dar un impulso importante para el desarrollo de nuestro sistema. Nuestro gobierno efectivamente posee una legislación que fomenta en ciertos puntos a la RSE Interna, premiando y ayudando a

aquellas empresas que la fomentan. El problema radica en que el diseño de dichas normas es un tanto arcaico, en el sentido que para acceder a los beneficios estatales las empresas deben cumplir con un sin fin de requisitos legales, que muchas veces carecen de pragmatismo y dificultan el uso de tales beneficios, perjudicando, en definitiva, al desarrollo mismo de la RSI.

Un aspecto importante, mencionado durante las entrevistas, fue el hecho de que muchas veces los sindicatos no contaban con la preparación suficiente para defender y negociar sus demandas. Sin duda que existen sindicatos que sí lo están, pero todos debieran ser capaces de negociar en condiciones similares. En este sentido, una mejor formación de los sindicatos en materia empresarial permite un mejor desarrollo de la relación entre empleadores y trabajadores. Una mejor organización sindical permite mayor cohesión y funcionamiento en equipo, y en definitiva objetivos más claros y demandas mejor establecidas.

Una de las brechas más importantes y difícil de reducir, entre el mundo laboral chileno y el de aquellos países más desarrollados, es que el lugar de trabajo humanice al trabajador. Una herramienta como la Ergonometría, utilizada en algunas de las empresas más grandes del país, permite el desarrollo de una faena óptima de los trabajadores. Al mismo tiempo que facilita la acción realizada, se preocupa de la salud y corporalidad de los movimientos, generando mejoras en la calidad de trabajo y productividad, al mismo tiempo que reduce los costos asociados a enfermedades y lesiones. Consideremos además, que estos costos no sólo los cubren las empresas, sino que el Gobierno también se hace cargo de ciertos gastos en salud. En este sentido, es de suma importancia invertir en la prevención de enfermedades, no solamente en su tratamiento.

La capacitación laboral y la formación profesional también permiten mejoras. Si bien existe un cierto nivel de capacitación, sobretodo en empresas de mayor tamaño, el enfoque que se le da es hacia el trabajo y desempeño dentro de la misma empresa y acotada a las

funciones que el trabajador realiza. Es importante que el trabajador no crezca sólo en ese sentido, sino que también como persona. Aportar a la formación general de los trabajadores, ajeno a sus labores específicas, es una vía para generar valor en las personas, ayudando a tener trabajadores globalmente capacitados, productivos y motivados a la vez. Lo anterior genera posibilidades de mayor empleabilidad, porque los trabajadores son más atractivos para los distintos mercados, al mismo tiempo que se atienden las capacidades, competencias e intereses específicos de cada trabajador. La clave es entender que los trabajadores no son sólo partes de un proceso y con una función única y específica, sino que son entes pensantes, con problemas y necesidades.

También, y quizás lo más importante, es la necesidad de crear conciencia de la RSE Interna en aquellos responsables de ejercerla. La única forma de otorgar condiciones óptimas de trabajo, es entendiendo las necesidades de los propios trabajadores, atender a sus exigencias en la medida que sea posible, y velar por un buen clima laboral y una cultura organizacional que cuide a los suyos.

Un punto importante que pareciera retener el desarrollo de la RSE Interna es la respuesta a la interrogante: ¿Cómo demostrar que sirve? Para las empresas, toda inversión debiera entregar resultados, utilidades, sino pierde su sentido. En este contexto, cómo medir el impacto que tiene la RSE Interna, pasa a tener absoluta relevancia para su propio desarrollo. Si bien es un proceso relativamente intangible, existen formas de mostrar resultados y, de hecho, generar beneficios con éstos. Por ejemplo, *The Great Place to Work Institute*, con sede en Chile, es una empresa de investigación y consultoría que ayuda a desarrollar un buen lugar de trabajo y apoyar la RSE Interna. Las empresas que aparecen en sus listados como “las mejores empresas para trabajar en Chile” sin duda reciben beneficios tangibles por pertenecer a este grupo. Así, actuar responsablemente con los propios trabajadores genera beneficios por la vía de “vender” imagen corporativa y promocionar la propia empresa. Por otro lado, se debe avanzar en el desarrollo de sistemas que permitan medir las diferencias en productividad entre un trabajador motivado y contento, versus uno estresado y con una calidad de vida inferior.

### **4.3 REFLEXIÓN FINAL**

En el ámbito personal creo que la Responsabilidad Social Empresarial Interna no forma parte de la cultura empresarial chilena, más allá de que existen algunas empresas que sí la tienen. En general, por lo visto en la realidad del sector industrial pesquero de la comuna coronel, el tema está recibiendo mayor atención que antes, pero no a un nivel que parezca lo suficiente.

Se comprende que el fin de la empresa muchas veces se contrapone con la RSE Interna, en este sentido uno se pregunta cómo es posible fomentar y apoyar la difusión y práctica de la RSE Interna. Creo que el rol del Gobierno es fundamental en esto, no en un sentido impositivo, sino que facilite que las empresas lo consideren un tema primordial.

Conuerdo con el objetivo maximizador de utilidades que tiene toda empresa, pero no con las actitudes muchas veces egoístas de los empresarios chilenos. Considero que buenos resultados y el propio crecimiento económico debiera atribuirse y distribuirse acorde al valor que cada persona aporta a la empresa.

Finalmente, quiero concluir diciendo que la RSE Interna es un factor determinante en la calidad de vida y en la felicidad de las personas, asumiendo que detrás de cada trabajador hay una familia que se ve afectada indirectamente por la practica o no practica de la RSE interna en la empresa donde trabaja. La carencia de tales prácticas genera la situación laboral actual, con altos niveles de stress e insatisfacción por parte de muchos trabajadores.

**ANEXOS**

**ANEXO N°1**

Este cuestionario tiene por objetivo, recoger información veraz y relevante respecto al desarrollo del concepto Responsabilidad Social Empresarial Interna, en el sector industrial pesquero de la comuna Coronel, espero a través de la recolección de esta información poder concluir con una idea que refleje la diferencia entre la práctica y la teoría que involucra este concepto. Esta información es para fines académicos.

Nombre: \_\_\_\_\_

Institución: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

**I.- Con Respecto a los derechos Fundamentales no específicos:**

1.- Al momento de la contratación. ¿Cuál es a su juicio, el grado en que se produce discriminación?

a) Por Sexo

Muy Bajo     Bajo     Medio     Alto     Muy Alto

b) Por edad

Muy Bajo     Bajo     Medio     Alto     Muy Alto

c) Por nacionalidad

Muy Bajo     Bajo     Medio     Alto     Muy Alto

d) otros

Muy Bajo     Bajo     Medio     Alto     Muy Alto

---



---



---

2.- ¿Hasta qué punto considera usted que los trabajadores tienen un espacio físico adecuado para realizar sus labores?

a) En las líneas de producción

Muy Bajo     Bajo     Medio     Alto     Muy Alto

b) En las oficinas

Muy Bajo     Bajo     Medio     Alto     Muy Alto

2.1.- ¿cree usted que se respeta este espacio físico?

Si       Medio       No

---

---

---

3.- ¿Hasta qué punto cree usted que las actitudes del empleador generan stress en los trabajadores?

Muy Bajo     Bajo       Medio       Alto       Muy Alto

---

---

---

4.- ¿Cuanto cree usted que se respeta la libertad de pensamiento frente a hechos que no tienen relación con el trabajo específico que desempeñan los trabajadores? Con Respecto a:

a) Tendencia o Afiliación Política

Nada       Poco       Medio       bastante       todo

b) Tendencia Religiosa

Nada       Poco       Medio       bastante       todo

c) Otros: (Especificar)

---

---

---

II.- Con respecto a los derechos fundamentales específicos:

5.- Con respecto a los contratos individuales de trabajo ¿qué tan a menudo cree usted que estos presentan cláusulas que finalmente perjudican a los trabajadores?

Nunca     Pocas veces     En general     Muchas veces     siempre

---

---

---

6.- ¿Hasta qué punto cree usted que la empresa es flexible con respecto al cumplimiento de la Jornada de trabajo, en la medida que el cargo lo permita?

a) En las líneas de producción

Muy Bajo     Bajo       Medio       Alto       Muy Alto

b) En el área ejecutiva

Muy Bajo     Bajo       Medio       Alto       Muy Alto

---

---

---

7.- Es claro que ha habido un cambio en el sistema de remuneraciones, donde hoy se pondera mas una parte variable ¿Está usted de acuerdo con este sistema?

Si  No

---

---

---

8.- ¿Cuál es su percepción con respecto al apoyo que la empresa brinda a la protección de la maternidad, más allá de las leyes establecidas en el código del trabajo?

No existe  Poco  Regular  Alto  Total Apoyo

---

---

---

9.- ¿En qué grado cree usted que la empresa fomenta y facilita la capacitación Laboral de sus trabajadores?

Muy Poco  Poco  Regular  Alto  Muy Alto

---

---

---

10.- Ya firmado el finiquito de trabajo y suponiendo que existen pagos pendientes de indemnizaciones u otros ¿con qué rapidez la empresa los pagan?

a) Si el despido es justificado

Muy Bajo  Bajo  Regular  Alto  Muy Alto

b) Si el despido es injustificado

Muy Bajo  Bajo  Regular  Alto  Muy Alto

---

---

---

11.- Existiendo fondos limitados por parte de la empresa ¿ con que frecuencia cree usted que se posponen los pagos de las cotizaciones previsionales de los trabajadores, usando esos fondos para otros fines?

Nunca  Poco Veces  Regularmente  Muchas veces  Siempre

---

---

---

12.- A su juicio ¿En que consiste la responsabilidad Social de la empresa como empleadora ?

---

---

---

ANEXO N° 2

**HORAS TRABAJADAS EN PROMEDIO A LA SEMANA**

Años	chile	España	Finlandia	Francia	Noruega	Nueva Zelanda	Suecia	Suiza	Canadá	Irlanda
1999	43.5	36.2	36.5 36.3	39.66	35.4	34.8	36.7	36.4	31.6	38.1
2000	44.1	35.9	36.3 36.0	38.95	35.1	34.4	36.9	36.4	31.6	38.0
2001	43.7	35.9	35.9 36.0	38.36	34.9	34.4	37.0	36.2	31.1	37.9
2002	43.8	35.7	36.1 35.9	38.28	34.8	34.4	36.6	35.6	30.8	37.8
2003	43.5	35.4	35.9 36.3	36.63	34.6	34.4	36.2	35.6	31.0	37.2
2004	42.9	35.2		37.06	34.6	35.1	36.1	36.1	30.9	37.0
2005	42.1	34.8		37.30	34.9	34.8	36.6	36.0	30.9	36.9
2006	42.1	35.0		37.24	34.5	34.4	36.4	36.0	30.9	36.6
2007	41.7	34.7		37.49	34.4	34.0	37.0	36.1	30.5	36.4
2008	40.6	34.7		37.55	34.4	33.9	36.1	35.9	30.4	36.2

**PIB PERCAPITA**

Años	Chile	España	Finlandia	Francia	noruega	Nueva Zelanda	Suecia	Suiza	Canadá	Irlanda
2000	12400	17300	21000	23300	25100	17400	20700	27100	23300	20300
2001	10100	18000	22900	24400	27700	17700	22200	28600	24800	21600
2002	10000	20700	26200	25700	31800	19500	25400	31700	29400	28500
2003	10000	20700	26200	25700	31800	27300	25400	31700	29400	30500
2004	9900	22000	27400	27600	37800	21600	26800	32700	29800	45600
2005	10700	23300	29000	28700	40000	23200	28400	33800	31500	31900
2006	11900	25600	31000	29600	42800	25300	29800	32200	33900	41100
2007	12700	27400	33700	31100	46300	26200	36900	39800	38200	44500
2008	14400	33700	35500	33800	55600	20200	32200	34000	35600	29600

**NUMERO DE HUELGAS REALIZADAS EN CHILE**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Real	108	125	88	117	92	125	101	134	146	159
Aprobadas	280	300	251	361	379	398	444	538	625	611

**NUMEROS DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LAS HUEGAS**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Real	10667	13227	11591	14662	10443	13013	11209	15602	17294	17473
Aprobadas	28236	31645	26463	38708	32722	36352	38093	55017	77659	61721

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales

### ANEXO N°3

#### **ENTIDADES ENCARGADAS DE FOMENTAR Y APOYAR LA RSE EN CHILE**

**Fundación Pro Humana:** Fundación sin fines de lucro, creada el año 1998, que busca infundir en la sociedad chilena una cultura de responsabilidad social. Reconoce las capacidades y recursos con que cuentan las personas como motores del desarrollo de la sociedad. Sus áreas de acción son: la investigación y desarrollo de conocimientos, sensibilización de actores en el tema de la responsabilidad social empresarial y ciudadanía, promoción de espacios de diálogo, constitución y coordinación de redes y aporte a la elaboración de propuestas legislativas.

Su Visión es:

*Contribuir con nuestro trabajo a una sociedad donde las personas convivan en armonía con el medioambiente, la diversidad cultural y aquellos mínimos éticos necesarios para alcanzar un modelo de desarrollo sustentable y paz social. Para lograr lo anterior debemos propiciar condiciones que permitan un capitalismo inclusivo y el respeto a la dignidad humana.*

Su misión es:

*“Construir una cultura de Responsabilidad Social Empresarial y Ciudadana en Chile, promoviendo una actitud proactiva en las personas, instituciones y empresas. Ello mediante el logro de conocimientos, la creación de espacios de diálogo que recojan la diversidad, y la generación de acciones específicas trisectoriales.”*

Sus objetivos son:

Liderar el tema de la Responsabilidad Social Empresarial y Ciudadana en Chile, articulando a las organizaciones interesadas, en un marco de cooperación y reciprocidad, que permita configurar una red que investigue y aplique los conceptos ligados a la Responsabilidad Social, tanto a nivel nacional como internacional.

La organización pretende así, buscar y generar herramientas que mejoren las condiciones y la calidad de vida de las personas, reemplazando la visión paternalista y la labor asistencial que existen en nuestra sociedad por una mirada que le de espacio a la promoción humana y a la Responsabilidad Social.

Pretende lograr que se reconozcan todas las capacidades y recursos con que cuentan las personas, como motores de un vehículo que se encamina hacia el desarrollo propio y el de toda la sociedad.

Por ultimo intenta además, que la sociedad chilena se encamine hacia el desarrollo integral de las personas y el reencuentro consigo mismas para colaborar de esta manera en el logro de la dignidad y el amor al ser humano.

**Acción RSE:** Es una fundación sin fines de lucro, creada en Mayo de 2000, que surge como respuesta a la necesidad de contar con un referente nacional en el desarrollo de herramientas, conocimientos, intercambio de experiencias, formación y promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las compañías que operan en el país.

Su visión es:

*“Ser el líder y referente para las empresas en materia de desarrollo empresarial sustentable”*

Su Misión es:

*“Movilizar, sensibilizar y ayudar a las empresas a administrar sus negocios de forma socialmente responsable, generando así un desarrollo sustentable.”*

Sus objetivos son:

Promover la Responsabilidad Social Empresarial, incorporando las buenas prácticas en la gestión de las empresas a través de cinco áreas de acción:

- Ética y Gobierno Corporativo
- Calidad de Vida Laboral
- Medio Ambiente
- Clientes y Cadena de Valor
- Comunidad

Desarrollar capacidades en la implementación de la RSE para que esta atraviese transversalmente las organizaciones y se convierta en parte de las actividades principales (*core business*) de la empresa, alcanzando de este modo su verdadero sentido.

Generar herramientas y proyectos que aumenten el conocimiento y faciliten la difusión de la temática, la incorporación de la RSE en la empresa y el intercambio de experiencias y conocimientos.

Incorporar la responsabilidad social en la agenda pública para que su implementación en el negocio genere efectivamente competitividad y sea una variable a favor en el desempeño financiero de las empresas.

**RSC CHILE:** RSC es una organización de interés público creada el año 2007, sin fines de lucro, inspirada en los principios de la democracia, el pluralismo y la justicia social, que persigue la promoción del desarrollo sustentable.

Su visión :

*Ser una herramienta vital para la comunidad en el desarrollo, conocimiento y masificación de la Responsabilidad Social Corporativa.*

Su misión:

*Es la de movilizar, sensibilizar y ayudar en la creación de conciencia, en los distintos actores sociales involucrados en el quehacer económico, sobre la importancia del desarrollo sustentable y con respecto a los derechos humanos y al medio ambiente*

Sus Objetivos:

Crear una instancia de conocimiento y debate sobre la responsabilidad social corporativa, a través de seis planos de actuación:

- Derechos Humanos
- Gobierno Organizacional e Involucramiento de la comunidad
- Temas comerciales y de marketing relacionados
- Prácticas Operacionales Justas
- Medio Ambiente y Consumidor
- Prácticas Laborales

Implementar y reproducir las oportunidades de difusión y publicación de conocimiento y experiencia, mediante la participación de la comunidad.

Aportar con herramientas, conocimiento, intercambio de experiencias, formación y promoción de la Responsabilidad Social empresarial en las empresas, consumidores y la comunidad en general.

Promover la educación ambiental, el desarrollo social y la protección del medio ambiente, a través del fomento de la participación ciudadana, el desarrollo sustentable local y las relaciones entre empresas y comunidades.

## BIBLIOGRAFIA

**Paul Capriotti Peri, Francisco Javier Garrido (2006).** *Comunicación y reputación corporativa en la RSE.*

**ACCIÓN RSE.** *El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y en el mundo. Diciembre 2003.*

**Walker Errázuriz, Francisco.** “*Un Análisis Preliminar Acerca de las Responsabilidades Sociales Obligatorias de los Empresarios para con sus Trabajadores y el Derecho Social*”.

**Walker Errázuriz, Francisco.** *Derecho de las Relaciones Laborales.* Editorial Universitaria. Año 2002.

**Rojas Miño, Irene (2006)** *Los desafíos actuales del derecho del trabajo en Chile*

**López F, Diego(2002)** *Mitos, alcances y perspectivas de la Flexibilización Laboral: un Debate permanente.* Análisis Laboral n° 16, Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

**Teixidó, Soledad; Chavarri Reinalina; Castro Andrea(2002)** *Responsabilidad Social Empresarial en Chile: Perspectivas para una Matriz de Análisis*”. Fundación Pro Humana,

**Jones, Audra:** *Making Sense of Corporate Social Responsibility.* Disponible en [www.iaf.gov/grants/downloads/csr\\_eng.pdf](http://www.iaf.gov/grants/downloads/csr_eng.pdf).

**Gómez Jofré, Carolina; Loyola Arroyo, Nancy:** *Responsabilidad Social Empresarial en materia de Relaciones Laborales.* Seminario de título Ingeniería Comercial, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile. Santiago, 2004.

**Carmona Martín, Karla; Véliz Fuenzalida, Hugo:** *Discriminación Laboral (Aspectos doctrinarios y situación en Chile.* Seminario de título Ingeniería Comercial, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile. Santiago, 2005

**Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001.**

*Leyes:*

Ley N° 19.518. Artículos 5, 10, 11, 33, 35.

Ley N° 18.46. Artículos 21 y 22

Ley N° 16.744. Art. 65.

*Sitios Web:*

[www.laborsta.com](http://www.laborsta.com)

<http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=ci&v=67&l=es>

[www.oit.com](http://www.oit.com)

[www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)

[www.accionrse.cl](http://www.accionrse.cl)

[www.wikipedia.org/wiki/ISO\\_26000](http://www.wikipedia.org/wiki/ISO_26000)

[www.prohumana.cl](http://www.prohumana.cl)

[www.rsc-chile.cl/que-es-la-responsabilidad-social](http://www.rsc-chile.cl/que-es-la-responsabilidad-social)

<http://www.safp.cl/>

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>

[www.iaf.gov/grants/downloads/csr\\_eng.pdf.pdf](http://www.iaf.gov/grants/downloads/csr_eng.pdf.pdf).

<http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1&TR=C&IDR=261>

<http://www.profesiones.cl/laboral/>

[www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm](http://www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm)