

**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

# LA EMPRESA LABORAL: CÓDIGOS DE CONDUCTA

Memoria para optar al Título Profesional de Abogado

Autor:

**Matías Aquiles Vergara Sandoval**

Profesor Guía: María Cristina Gajardo Harboe

**Santiago, Chile Primavera 2003**



<b>RESUMEN – CODIGOS DE CONDUCTA . .</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: Introducción . .</b>	<b>3</b>
1.1 ¿Qué es un código de conducta? .	4
<b>CAPÍTULO II: CAUSAS . .</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO III: DESARROLLO, DEFINICIONES Y REALIDAD . .</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO IV: UNA MIRADA A LA IMPLEMENTACIÓN A NIVEL MUNDIAL .</b>	<b>17</b>
4.1.- OIT. . .	17
4.2.- ETAG .	18
4.3.- WRAP . .	18
<b>CAPÍTULO V: TENDENCIA . .</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES .</b>	<b>23</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .</b>	<b>25</b>



## RESUMEN – CODIGOS DE CONDUCTA

Es un tema poco desarrollado independientemente concebido, por lo que mi trabajo se basará en lograr una definición apropiada y explicativa de lo que es un código de conducta. Lo que pretendo realizar sobre la base de diferentes definiciones provenientes de distintas fuentes, tomando los elementos más relevantes o importantes de cada una de ellas, para así ir construyendo una definición o idea que nos aclare el concepto de lo que es un código de conducta.

Para ver de que forma se ha desarrollado el tema tal vez inconscientemente en Chile, pretendo analizar, las normas que más se repiten, y las directrices o principios éticos de las diferentes empresas (así por ejemplo un sueldo más al año, comunicación transparente con el empleador...). Creo que de cierta manera estas conductas de las empresas sientan la base de lo que podríamos llamar código de conducta hoy en Chile. Es importante saber cómo se han implementado o impregnado en la realidad estas conductas, ya sea en contratos colectivos o personales, y qué sanciones internas existen dentro de las propias empresas para casos de incumplimiento y ver como repercute la conducta de los consumidores en las violaciones a estas prácticas, y sobre todo la percepción que las empresas tienen de los costos y beneficios que la aplicación de estos códigos o normas les traen ética y económicamente.

Otro aspecto que pretendo tocar es la existencia de estos códigos reconocidos por la OIT, que cuentan con su aprobación, y la evolución de las materias o temas en que se han ido centrando.

A continuación brevemente expondré en qué situación se encuentran los códigos de conducta en Europa y USA, algunas de las causas que generaron su nacimiento, organizaciones que han surgido y los problemas que han tenido (ex WRAP). Su forma de implementación (contratos colectivos, en los personales, en los con distribuidores, contratistas...).

Cerraría haciendo mención a su importancia, ya que creo es una tendencia más que pasajera, sino un camino a seguir en el largo plazo (obviamente basado en artículos y comentarios de profesores, revistas, libros, publicaciones, etc), y repitiendo y reafirmando a la vez la definición o concepto al que haya llegado.



# CAPÍTULO I: Introducción

Ante algunos de los ideales universales perseguidos por los hombres, como la erradicación de la pobreza, una mejor calidad de vida, éxito, compromiso y el respeto a los derechos fundamentales, en lo que respecta al ámbito laboral, surgen hoy nuevos obstáculos, en su mayoría creados por el propio hombre, que van postergando el logro de estos objetivos, y que imponen el desafío de la creación de soluciones viables y efectivas en el largo plazo. Me refiero al avance de las relaciones internacionales, con los TLC; la velocidad de las innovaciones tecnológicas y formas de hacer negocios, que en el “cortoplazista” Chile en particular permiten ver en menos de una década (90's) el auge y caída de las empresas punto-com<sup>1</sup>; y la globalización que abre una gama increíble de oportunidades no sólo de desarrollo económico sino social de las empresas y personas. Estas nuevas herramientas y posibilidades son de gran utilidad, sin embargo traen consigo nuevos problemas. Si antes el principal obstáculo era la lentitud de las comunicaciones materializadas en lentos y engorrosos procedimientos para negociar, hoy la velocidad es tal, que el problema se traslada a la confianza en las empresas o a sus procedimientos, como quedar impertérrito ante el caso de Enron en USA. Así aparecen múltiples desafíos a solucionar, como que el 75% de los trabajadores chilenos declare tener poco tiempo para su vida familiar, la erosión de la confianza causada por los atentados el 11 de Septiembre, la guerra en Irak o la inestable situación en Argentina, y

---

<sup>1</sup> Que no es propiamente una caída sino una disminución del impresionante y veloz ritmo de ganancias, y una mayor dificultad de obtención de financiamiento. Artículo ¿y qué fue de los chicos punto-com? Revista Capital N° 73, 16 al 21 de Noviembre de 2001, Las mejores empresas para trabajar en Chile.

que la principal demanda de la opinión pública a las empresas sea la transparencia. Siguiendo esta línea don José De Gregorio <sup>2</sup> plantea como una demanda de la globalización el que nuestras conductas cumplan con los estándares de las ligas mayores, no sólo porque sea lo éticamente correcto y porque dichos niveles queden fijados en los TLC, sino que además por una razón que cada vez toma más fuerza que es la demanda ciudadana de una conducta social responsable.

Aparece de esta forma una nueva visión de la economía en que ya no sólo importa cuánto se gana, sino que también **cómo** se gana. Es un nuevo modelo que busca responder a las expectativas de la sociedad, en que la responsabilidad social empresarial juega un rol determinante. La Fundación Acción Empresarial plantea que la responsabilidad social empresarial se basa en cinco pilares fundamentales: Ética empresarial, Medio ambiente, Calidad de vida laboral, Compromiso con la comunidad y Marketing responsable. Frente a esto, uno de los mecanismos que las empresas han adoptado para ser atractivas y viables en este sentido son los “códigos de conducta”, a través de los cuales las empresas se han obligado a adecuar sus acciones según ciertos principios que consideran importantes, muchas veces por sobre la normativa legal. En el presente trabajo se desarrollará un concepto sobre este instrumento denominado *código de conducta*; su origen o vinculación con valores de las empresas; principios y directrices que en ellos se repiten; su importancia; y tendencia en el largo plazo.

### 1.1 ¿Qué es un código de conducta?

La definición del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, de las palabras *código* y *conducta*, nos permitirá ir acercándonos cada vez a una definición más propia de lo que esos códigos son y la realidad de ellos en nuestro país.

Código: cuerpo de leyes dispuesto según un plan metódico y sistemático.

Conducta: porte o manera con que los hombres gobiernan su vida y dirigen sus acciones. <sup>3</sup>

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los *Repertorios de recomendaciones prácticas* son en primer término documentos que contienen recomendaciones prácticas para todas aquellas personas responsables de alguna manera de la seguridad y la salud en el trabajo, tanto en el sector público como en el privado. De la misma manera la principal función u objetivo de estos documentos es servir de guía práctica para las autoridades competentes, los empleadores y los trabajadores, las instituciones especializadas en la prevención y la protección en el trabajo, las empresas, y los comités de seguridad y salud en el trabajo. Su principal característica sin embargo es que ellos no son legalmente vinculantes y no pretenden

---

<sup>2</sup> Generación Empresarial, Preparando el despegue: “El Desafío de Desarrollar Capital Humano”, José de Gregorio, Consejero Banco Central. 20 de Junio de 2003. [www.generaciónempresarial.cl](http://www.generaciónempresarial.cl) (15 Noviembre 2003)

<sup>3</sup> Diccionario de la lengua española, Vigésimo primera edición, Tomo I, Real Academia Española, 1992

bajo ninguna circunstancia reemplazar la normativa vigente en los diferentes países.<sup>4</sup> Es importante señalar sin embargo que los Repertorios de Recomendaciones Prácticas precedentemente señalados, son de un carácter más específico que los códigos de conducta. En una relación de género especie, podríamos decir que el código de conducta es el género y los Repertorios de Recomendaciones Prácticas, una de las múltiples formas de manifestación de los códigos de conducta, es decir la especie.

Por su parte la Red Solidaria de Maquila define “código empresarial de conducta” como aquel documento que describe los derechos y estándares básicos a los que la empresa promete adherir en sus relaciones con trabajadores, comunidades y el medio ambiente.<sup>5</sup>

Por el momento nos conformaremos con estos conceptos generales, que enjuiciaremos con más elementos sobre la mesa en el desarrollo de la presente investigación, para fines de una exposición más lógica y razonable.

---

<sup>4</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org) , Oct - Nov 2003.

<sup>5</sup> [www.maquilasolidarity.org/español/recursos/codigos/s5codes.htm](http://www.maquilasolidarity.org/español/recursos/codigos/s5codes.htm) , 19 Sept 2003.



## CAPÍTULO II: CAUSAS

Según lo señalado precedentemente el desarrollo tecnológico de las últimas décadas ha sido desenfrenado, y obviamente esto no ha sido ajeno al ámbito laboral, siendo un importante ejemplo el aumento del teletrabajo. Sin embargo, el avance tecnológico por sí solo no es suficiente para explicar el surgimiento de este instrumento de regulación, sino más bien es sólo una pequeña arista que asoma ante las causas de fondo.

En atención a la característica de que los suscriptores de estos códigos se obligan voluntariamente a adoptar medidas y calidades más altas que la normativa nacional, surge inmediatamente la pregunta ¿porqué? Podemos nombrar, entre otras, las siguientes causas o antecedentes de la necesidad de un mayor compromiso con los trabajadores, a todo nivel, ya sea de los propios trabajadores, empresario, gobiernos y autoridades pertinentes. Compromiso que se materializará a posteriori en los códigos de conducta:

*El deterioro de los estándares y condiciones de trabajo*, lo que según Bob Jeffcot y Linda Yanz<sup>6</sup> se debería conjuntamente a distintos factores, tales como la globalización, la reestructuración de las cadenas productivas y de distribución, al libre comercio que trae aparejada una mayor desregulación gubernamental;

*El cambio de actitud de los consumidores*, señalado anteriormente, que viene de la mano con la nueva visión de la economía, a tal punto que en Chile según la encuesta

---

<sup>6</sup> Códigos voluntarios de conducta ¿ Fortalecen o debilitan las regulaciones gubernamentales y la organización de los trabajadores?, [www.web.net/~msn/s5codes.htm](http://www.web.net/~msn/s5codes.htm) , 18 Sept 2003.

Mori correspondiente al año 2000, el 48% de los consumidores señalan una práctica empresarial responsable como el principal factor para formarse una impresión de una compañía. Esto no deja de ser relevante, ya que en nuestros días existe consenso en la disminución del consumidor fiel, que se supone reemplazado por uno más oportunista según los intereses en un momento determinado que pueden variar en cuestión de segundos, algo antes inimaginable. Lo que significa que las empresas cada vez deben cuidar más de su imagen, a tal punto que en algunos casos llegará a ser más importante que su producto;

Muy relacionado a lo anterior podemos encontrar como una causa de relevancia en esta protección de imagen transnacional (ya que esa es la tendencia de las relaciones laborales hoy en día), *la exposición a los medios de comunicación y a la opinión pública*, que se involucra cada vez más en las contingencias colectivas;

*El Apoyo de los gobiernos* a los códigos de conducta. Esto se debe a que la implementación del modelo tradicional de las regulaciones gubernamentales es cada vez más costoso y de difícil aplicación por sobre las fronteras nacionales, lo que las hace inflexibles e ineficientes. Por su parte los códigos voluntarios son más acordes a las necesidades actuales: de fácil aplicación sobre las fronteras y más flexibles, a tal punto que permiten su aplicación por sobre los límites territoriales (adecuándose a las características de cada país), por sobre jurisdicciones gubernamentales (ya son normas de una compañía, por lo que las debe cumplir en todas partes, no sólo en un Estado determinado<sup>7</sup>), y a lo largo de cadenas de empresas multinacionales. Bob Jeffcot y Linda Yanz establecen una serie de propuestas de política estatal que podrían complementar y reforzar la implementación de los códigos de conducta, ya que como ha quedado de manifiesto, el compromiso debe ser asumido por la comunidad toda y no sólo por la empresa. Estas propuestas son:

Políticas gubernamentales de compra que favorezcan a quienes están en cumplimiento de estándares expresados en códigos voluntarios de conducta o en convenciones de la OIT;

Asistencia de desarrollo y tarifas preferenciales a los países que se esfuercen por aplicar las convenciones de la OIT;

Mayor apoyo a organizaciones que participan en la capacitación de derechos laborales;

Requisitos de información empresarial sobre la ubicación de los establecimientos manufactureros dentro y fuera del país, a través de un sistema de Registro; y

Mayor apoyo a la investigación sobre pequeños contratistas, trabajo a domicilio o teletrabajo y prácticas laborales de los proveedores;

Para los laboristas significa *un impulso a los derechos fundamentales de los trabajadores y la posibilidad de exigir la rendición de cuentas* respecto al cumplimiento de ciertos derechos, que pese a no estar consagrados en la legislación, son reconocidos por los empleadores;

---

<sup>7</sup> Aunque incluso en los Repertorios de recomendaciones de la OIT, se expresa que se deben tomar en consideración las diferentes circunstancias y posibilidades de cada país para la aplicación de un determinado código.

*Mayor reconocimiento e importancia de la Ética Empresarial*, que no sólo se materializa en códigos de conducta que regulan las relaciones internas de una compañía, sino que afectan a toda la cadena productiva. Esto ha puesto sobre la mesa el tema de los principios o valores en que se fundan las entidades productivas y prestadoras de servicios, y han pasado a ser parte importante no solo del marketing de cada una de ellas, sino un activo intangible de gran relevancia materializado en el desarrollo del capital humano. Relacionado con lo señalado precedentemente, hoy los jóvenes buscan un lugar para trabajar en donde puedan desarrollarse profesionalmente y puedan tener un mejor estándar de vida; y

*La demanda de las empresas de los mejores profesionales.* En torno a este punto Robert Levering fundador de la investigación “Great places to work” en la década de los ochenta junto a Milton Moskowitz, postula que existen 3 calificaciones que distinguen el buen lugar para trabajar del malo, siendo la confianza el más importante. En primer término *la confianza* que genera más confianza y lealtad. En segundo lugar *la relación del empleado con su trabajo*, en la que se debe procurar que sea para el trabajador una tarea desafiante y socialmente relevante, que en su expresión máxima se traduce en la expresión “que sea más que un trabajo, un orgullo”. Por último *la relación entre los trabajadores*, incluidos los jefes, será determinante en la calidad de la comunidad que se generará. Según este autor, las mejores compañías por ser tales, atraen a los empleados más calificados, quienes tienen una menor rotación, más capacidad de innovación y una mayor flexibilidad para adoptarse a los cambios del mercado;

Don Marcelo Siano por su parte sostiene que “*la ética empresarial no es sólo una cuestión de imagen, sino una dimensión del fortalecimiento moral* que – como esencia de la conducta humana – mejora la interacción social a través de las organizaciones”.<sup>8</sup>

En la misma línea el presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Don Juan Claro, señaló en la cena de referida sociedad, en relación al tema de la responsabilidad social empresarial: “Si alguien cree que es una moda o un intento superficial de posicionamiento de imagen, está muy equivocado. La responsabilidad social de la empresa, es – y lo será aún más en el futuro – un factor competitivo crucial”. Corroborando su posición Helio Mattar, consejero del Instituto Ethos señala que “Cuando estás expuesto al público, consumidores e inversionistas, ya no importan solo los productos; las relaciones en todos los ámbitos son juzgadas”.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Ética empresarial: ¿sólo imagen?, por Marcel Siano K., Opinión, El Diario.cl 11 de Junio de 2003, 5.00 am

<sup>9</sup> El Mercurio, Cuerop B, Economía y Negocios, Tendencias: La evolución de la filantropía a al ética a toda la cadena de negocios. Domingo 23 de Noviembre de 2003, pag. B2



## CAPÍTULO III: DESARROLLO, DEFINICIONES Y REALIDAD

No creo exista nada más adecuado que los propios códigos de conducta de la OIT, para determinar cómo estos mismos se definen y los fines que persiguen, sobre todo en consideración a que en la mayoría de los casos son elaborados por grupos de expertos provenientes de distintos países.

En líneas generales lo más relevante de los códigos de conducta, es que podemos encontrar en el prefacio de todos ellos la siguiente mención: *“Los códigos de conducta de la OIT no pretenden reemplazar la legislación nacional ni la regulación, ni estándares aceptados. Son creados con el objetivo de ser una guía para todos aquellos comprometidos con el diálogo social, y que sirvan de marco para este tipo de prácticas [...] la base para su diseño es que sirvan de base de medidas de protección y prevención en una industria determinada, en atención a estándares técnicos y las reales posibilidades técnicas de implementación”*. Esta declaración deja de manifiesto que los códigos de conducta se conciben como un elemento complementario a la legislación de cada país, y no pretenden regular por sí solo todos los aspectos de las relaciones que se generan con ocasión del trabajo, sino que más bien son un elemento de gran utilidad y ayuda a la regulación ya existente.

Por otra parte nos encontramos que en la mayoría de los códigos de la OIT, aparece un capítulo referido a los objetivos del código, objetivos que se repiten prácticamente en todo ellos. Algunos de los más importantes, y que reafirman la declaración anterior y nos

permiten ver claramente a lo que apuntan estos instrumentos de regulación voluntaria, son los siguientes:

- 1.- Protección de los trabajadores;
- 2.- Prevención de riesgos a los que estos están expuestos (varían según el área a que se refiere cada código);
- 3.- Promover la máxima cooperación entre trabajadores, empleadores y gobiernos (autoridades);
- 4.- Servir de guía práctica para todos los trabajadores, empleadores y autoridades, respecto de sus responsabilidades y derechos en el trabajo;
- 5.- Fijar los límites o políticas “marco” en relación a los peligros en el lugar de trabajo. Esto significa un control exhaustivo, minimización de riesgos y asistencia en caso de ser requerida; y
- 6.- Proveer información, entrenar y asesorar a los trabajadores.

Otro aspecto que no deja de ser relevante es que el primer deber general que consagran estos códigos, por lo general es el **deber de cooperación** entre la autoridad, los empleados, sus representantes y la empresa. Esto deja de manifiesto el carácter voluntario y el espíritu que deben tener las partes involucradas en las relaciones laborales, para que los códigos de conducta sean efectivos elementos de regulación e instrumentos de desarrollo económico favorable para toda la escala de trabajadores involucrados en la producción.

Todo lo anteriormente señalado apunta al principal objetivo de la OIT, que según lo consagra uno de sus códigos de conducta, es *“promover oportunidades para las mujeres y hombres de obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Lo que se ha definido como “trabajo decente”. Trabajo decente es trabajo seguro. Y trabajo seguro es a su vez un factor positivo para la producción y crecimiento económico”*.<sup>10</sup>

Si bien las definiciones, conceptos, y objetivos precedentemente señalados hacen alusión principalmente a obligaciones asumidas por las empresas con los trabajadores, al analizar la situación de las empresas en Chile, me he encontrado con dos ámbitos dentro de los códigos de conducta o más bien dos tipos de código:

En primer lugar uno en que la empresa se compromete a otorgar ciertos beneficios por sobre lo legal a sus empleados, y en segundo lugar obligaciones asumidas por los trabajadores para con la compañía. A continuación desarrollaré este punto teniendo en consideración reuniones personales con gerentes de recursos humanos de dos compañías multinacionales como Kodak S.A.F y Dow Chemical S.A., y su experiencia en el tema que hoy nos convoca.

En el caso de **Kodak S.A.F.** en opinión de don Alberto Morán, Gerente de Recursos Humanos Operación Andes Sur. Lo más importante al tocar estos temas es la visión o

---

<sup>10</sup> Directrices relativas a los sistemas de gestión de seguridad y la salud en el Trabajo, ILO – OSH 2001 (ISBN 92-2311634-1, Geneva 2002

definición de la empresa y él define Kodak como una empresa de largo plazo en que se debe tratar con respeto a la sociedad, medio ambiente y todo su entorno. Poniendo hincapié en el largo plazo recalca la importancia de generar confianza “hacia fuera” a los clientes. Reconoce que si bien la gestión se basa en el desempeño, los resultados no se miden solo en términos numéricos, sino que en la evaluación el único criterio no será *que logro sino como lo logro*.

Dejando esto en claro, se expone y señala que respecto de las normas de seguridad y comportamiento interno y respeto de las personas, con los reglamentos internos basta, no siendo necesario adoptar un código de conducta, siendo importante en este aspecto el estar asociados a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) quien les presta asesoría en esa área en caso de ser necesario. Sin embargo bajo la premisa de que las acciones de sus empleados no se reflejan sólo en ellos mismos, sino en la empresa y en los otros empleados, existe un código de conducta en los negocios Kodak que entre o tras obligaciones exige a los empleados los siguientes: Leer y estar familiarizado con los políticas de la empresas (materialización de los valores o principios de esta sociedad); Actuar siempre en favor de los intereses de la empresa, reservándose ésta el derecho a tomar las acciones necesarias para el resguardo de sus intereses en el caso de cualquier conflicto; El resguardo de la información confidencial; La integridad y precisión de los informes; regulando las relaciones con los clientes y proveedores, las contribuciones políticas; y proclamando la adhesión a las leyes de salud, seguridad y medio ambiente, leyes de propiedad intelectual; y el principio de igualdad de oportunidades de empleo.

Lo que si es más flexible en el tiempo es el “paquete de beneficios” que se ofrece a los empleados y que es para todos igual. Por paquete de beneficios debemos entender como todas aquellas regalías que la sociedad otorga a sus empleados en iguales condiciones, es un paquete de beneficios estándar a nivel compañía, que en el presente año estuvo compuesto entre otros, por los siguientes beneficios: un sueldo adicional al año, seguro de vida e invalidez, seguro complementario de salud, bono de escolaridad, descuentos en los productos Kodak... etc. Estos beneficios son determinados por el mercado, ya que como toda empresa, busca ser atractiva para sus trabajadores y futuros postulantes. Sin embargo señala que en Chile estos beneficios en las empresas se mueven poco y que los beneficios ofrecidos son prácticamente los mismos por todos, lo que no ocurre en otros países. Ante la eventualidad de una variación de estos beneficios en el mercado, es que estos *no se encuentran recogidos en los contratos* de los trabajadores <sup>11</sup>, lo que les da mayor flexibilidad y la consiguiente posibilidad de mantenerse competitivos en el mercado.

Respecto de las obligaciones asumidas por los trabajadores, estas si están contempladas en un documento escrito que deben firmar todos los años y que es un acuerdo de confidencialidad de la información, y a quienes les corresponda deben firmar una guía de conducta en los negocios cuyo principal fin es declarar los conflictos de intereses a la compañía. La información, aparece hoy como uno de los recursos más valiosos en los negocios, por lo que la confidencialidad es a todas luces necesaria. Por su

---

<sup>11</sup> Sin embargo estos no son los únicos beneficios de que tienen los empleados de Kodak, ya que si bien los beneficios son de carácter general, las compensaciones son negociadas personalmente y estas si son recogidas en el en el contrato de trabajo.

parte los conflictos de intereses desaparecen al momento de ser declarados. En la guía de conducta en los negocios Kodak, se define lo que es considerado un conflicto de intereses y en caso de duda, igual se debe declarar, no se obliga en principio a ningún comportamiento determinado salvo la declaración, hasta que esta haya sido revisada por el supervisor correspondiente, quien tendrá en conjunto con otras personas determinadas la decisión final al respecto. No deja de ser relevante que las obligaciones asumidas por los trabajadores con la empresa si cuentan con un documento expreso y firmado que los respalde y no así el compromiso de beneficios de la sociedad para con los trabajadores. No obstante, los beneficios que la sociedad entrega cada año a sus trabajadores, pueden dar origen a las llamadas “*cláusula tácitas*” del contrato de trabajo.

Al preguntarle sobre el resultado de mejorar las relaciones laborales, la respuesta es clara: mejora la productividad o desempeño de la compañía; sin embargo él no tiene claro el orden en que esto se da, y plantea que corresponde a un círculo virtuoso. Círculo que estaría comprendido por las siguientes situaciones:

La existencia de un sentido de empresa exitosa, mejora el clima y ambiente de trabajo y genera orgullo, y *ownership* (sentimiento de ser parte de esta empresa que esta triunfando). Esto mejora los resultados no solo económicos sino también en recursos humanos, ya que se genera un ambiente propicio para que el personal dé su máximo y se logren las metas. El cumplimiento de las metas por su parte, da una inyección de energía, y comienza de nuevo este círculo, que en palabras de don Alberto Morán lleva de la mano el crecimiento económico con el desarrollo del capital humano.

**Dow Chemical** define su código de conducta en los negocios como un “documento en que se resumen o sintetizan prácticamente todos sus principios éticos y políticas frente a temas tales como sobornos, contribuciones políticas, igualdad en las oportunidades de empleo, medio ambiente, salud y seguridad. Declaración a que todos los miembros de Dow, sin importar su lugar de residencia, deben aplicar responsablemente en la ejecución o desarrollo de sus labores profesionales.” Algunos de los temas incluidos en el código de conducta para los negocios, son : Diversidad, igualdad de oportunidades y respeto en el lugar de trabajo; Medio ambiente, salud y seguridad; integridad financiera; Registros precisos o exactos de la compañía; Obligaciones para con los Consumidores, Competidores y Reguladores (Fiscalizadores); Seguridad en torno a sistemas de telecomunicaciones y sistemas de computación; Resguardo de información confidencial; y la interacción con el público. Don Juan Rivera Gerente de Recursos Humanos de Dow Chile y Petrodow Chile (Concepción) manifiesta lo mismo que don Alberto Morán, en relación a que en Chile respecto al comportamiento ético y la conducta interna, estos asuntos serían cubiertos completamente por el Reglamento Interno (obligatorio).<sup>12</sup>

Tom McCormick director de *Global Ethics and Compliance for Dow*, afirma que el comportamiento ético es responsabilidad de todos, y que su meta u objetivo es crear una

---

<sup>12</sup> Esto queda de manifiesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, que entre otra cosas exige que el reglamento interno trate los siguientes temas orden, higiene y seguridad y que contengan las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Incluso va mas allá y enumera el contenido de disposiciones mínimas que un reglamento interno debe tener (art. 154).

atmósfera donde la gente de Dow se sienta confiada en que tiene el conocimiento y apoyo para proteger los **valores** de la compañía.

En los casos de ambas compañías sólo he señalado de forma general los temas que son el objeto de los códigos de conducta, esto en atención que ellos son una materialización de los principios o valores en que se fundan cada una de las compañías. Si bien hoy está de moda el tema de los valores de las compañías, no deja de ser relevante, que al analizar las “Grandes Empresas que Perduran”<sup>13</sup>, nos encontramos con que los fundadores de éstas le han destinado mucho tiempo y meditación a la elección de estos valores, y la creación de procesos que los hagan parte intrínseca de la compañía. Así el modo y/o instrumento de regulación puede variar, ya sea un código de conducta por sí sólo, o en el caso de Chile complementado por un reglamento interno, siempre el espíritu de las obligaciones asumidas por la empresa revestirán el mismo trasfondo, que además será la base de la interpretación y finalidad de las normas contenidas en el código de conducta. Es por esto que en empresas multinacionales, no sorprende que se exija a sus trabajadores o empleados, conocer las políticas y valores corporativas de sus respectivos empleadores.

Así por ejemplo en el caso de Kodak, lo que la compañía persigue en su reglamento interno y código de conducta en los negocios, son la materialización en el día a día de sus valores corporativos:

- 1.- Respeto por la dignidad del individuo. Lo que significa la adopción de comportamientos que apoyen la aceptación de los demás, tomar en cuenta las ideas de todos, reconocer las diferencias individuales y apoyarlas;
- 2.- Integridad. Adoptar un comportamiento ético, y dar el ejemplo;
- 3.- Confianza: Buscar apoyo y asistencia a los demás, comunicación abierta, respetar la confidencialidad y compartir riesgos;
- 4.- Credibilidad: Cumplir las promesas, admitir errores, demostrar responsabilidad personal, y comprometerse con acciones;
- 5.- Mejoramiento Continuo y Renovación Personal: Aprender, demostrar y mejorar nuevas capacidades, resolver problemas y aceptar sugerencias; y
- 6- Reconocimiento y celebración: Identificar logros y dar reconocimiento oportuno, celebrar éxitos.

Por su parte, cualquier norma que se adopte en un código de conducta de Dow Chemical, este perseguirá los siguientes valores:

- 1.- Integridad: Expresan que su producto más vital es su promesa;
- 2.- Respeto por las personas: Por la comunidad, clientes, consumidores y accionistas;
- 3.- Outside in focus: algo así como una mirada desde afuera. El crecimiento proviene de mirar una oportunidad desde los ojos del consumidor a quien sirven, formula que permitiría que los esfuerzos sean relevantes;

---

<sup>13</sup> Empresas que perduran, Built to last, James C. Collins y Jerry I. Porras.

4.- Unidad: Una compañía, Un equipo;

5.- Agilidad: El futuro depende de la velocidad y flexibilidad mental, emocional y físico, a los rápidos cambios de nuestros días; y

6.- Innovación.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> [www.dow.com](http://www.dow.com) , 22 de Diciembre de 2003

# CAPÍTULO IV: UNA MIRADA A LA IMPLEMENTACIÓN A NIVEL MUNDIAL

## 4.1.- OIT.

La OIT, asumiendo su rol protector de los trabajadores ha preparado, revisado y aprobado códigos de conducta desde el año 1950. En líneas generales los temas que éstos han tratado son los siguientes:

1950-1960: Accidentes en trabajos subterráneos o bajo tierra;

1960-1970: Seguridad y salud en la agricultura, minería y trabajos de túneles;

1970-1980: Prevención de accidentes, regulación de ruidos y vibraciones en el lugar de trabajo, salud e higiene en el mismo, y uso correcto de los bienes;

1980-1990: Exposición a sustancias o partículas en suspensión, seguridad en el uso de asbestos, seguridad en la industria del acero y del hierro, y regulación de la exposición a radiación;

1990-1995: Accidentes industriales mayores o catastróficos, seguridad y salud en minas abiertas, y en el rubro de la construcción, el uso de láser en el lugar de trabajo, y el uso de químicos en dicho lugar;

1995-2003: Protección de los datos personales, guía técnica y ética para vigilantes de los trabajadores de la salud, tratamiento de asuntos relacionados a las drogas y alcohol en el lugar de trabajo, y por último HIV y SIDA en el mundo del trabajo.

En atención a lo precedentemente expuesto podemos apreciar una evolución respecto a las materias y su forma de tratarlas. Se comenzó regulando áreas generales de producción, tales como minería y agricultura. Con el transcurso del tiempo los códigos de conducta se han ido especificando cada vez más reglando procesos específicos en determinadas industrias, como por ejemplo la exposición de los trabajadores a partículas contaminantes emitidas en el lugar de trabajo. En los últimos años la OIT ha procurado la protección psicológica e integración de la persona – trabajador, más que la protección física con que comenzaron en la década del 50.

### 4.2.- ETAG

Por otra parte en Canadá existe el caso de ETAG (Asociación Canadiense por el Comercio Ético). Movimiento creado en 1999, que comenzó presionando a pequeñas empresas y empresas simpatizantes para que adoptaran un código de conducta y así generaran un punto de presión para que los grandes productores siguieran negociando un código de conducta en la industria textil. Hoy día se encuentran apoyando a un grupo de estudiantes de la Universidad de Toronto en la elaboración de un código de conducta para indumentaria, (bajo licencia de la universidad) el que incluiría disposiciones sobre información pública.

### 4.3.- WRAP

En EEUU existe un programa certificación de los fabricantes de indumentaria WRAP (Worldwide Responsible Apparel Production), destinado a suavizar la preocupación de los consumidores sobre las condiciones en las fábricas de indumentaria. El proceso de certificación en líneas generales consta de 3 etapas: 1.- solicitud de evaluación y pago; 2.- Envío de autoevaluación y exigencias a ser cumplidas en 90 días; y 3.- se envía un monitor, que en caso de que la empresa solicitante haya cumplido con lo requerido, la certifica. El problema que se ha generado en torno al WRAP, son los estándares que este adopta, según los adherentes al programa, estos serían los mismos derechos proclamados por la OIT, y para quienes están en su contra distaría mucho de estos derechos en la realidad. Es por esto que el programa no ha estado exento de críticas, entre las principales encontramos las siguientes: 1.- No se reconocen todos los derechos reconocidos por la OIT (no reconoce el derecho a negociar colectivamente); 2.-El tratamiento de los derechos de los trabajadores es muy general; y 3.-La mayor debilidad es que no da acceso público a los informes de monitoreo, a ningún otro organismo, que pudiera evaluar independientemente. Esto ha generado todo un debate en torno al tema

del monitoreo o monitoreo independiente, que no es del caso tocar en este trabajo, pero que sin duda no deja de ser relevante.

Como se puede apreciar los códigos de conducta son un tema en constante desarrollo y evolución, en diferentes países y organizaciones a nivel mundial.



## CAPÍTULO V: TENDENCIA

Egon Zehnder International (“*head hunters*”), plantea un punto de vista aún más novedoso<sup>15</sup>. Sostiene que en la empresa existen dos tipos de responsabilidad ética: 1.- Ética de línea base (*Baseline ethics*); y 2.- Ética de necesidad del empleador (*employee – need ethics*). Su experiencia le ha demostrado que en el pasado las compañías se han dedicado por completo al *base line ethics*, tratando materias relativas al medio ambiente o políticas de abolición del trabajo infantil o abusos en el trabajo. Sin embargo, ante este creciente interés de las compañías por reclutar a los mejores, la “guerra de la caza del talento”, como ellos la definen, será decisiva la *employee – need ethics*, que en el fondo es cómo las compañías tratan a sus empleados. Plantean que se ha producido un importante cambio en la postura de los futuros trabajadores. En 1980 estos se preguntaban, ¿qué puedo hacer yo por mi compañía?, Hoy día la interrogante ha evolucionado a ¿qué puede la compañía hacer por mí?. Hoy día los emprendedores quieren sentirse orgullosos de su trabajo por lo que la ética al interior de la empresas será vital para atraer a los talentosos, quienes no están dispuestos a cerrar los ojos por un aumento de sueldo o un ascenso o promoción en su trabajo. Estos serían algunos de los casos más claros, sin embargo dejan planteadas una serie de interrogantes que sin duda en el futuro darán que hablar.: ¿Tiene el empleador la obligación moral de potenciar a sus trabajadores?; ¿Cuándo se puede decir que una persona está capacitada para adquirir una capacidad extra? En opinión de esta multinacional la respuesta la darán los propios consumidores.

<sup>15</sup> TheFocus, Egon Zehnder Internatoinal, Business Ethics, focus vol. V/2, pág. 53-56

Hoy día la importancia de los códigos de conducta, no radica en lo que expresamente consta en ellos, no basta el cumplimiento de la norma por que sí, por que así esta establecido. En este sentido los códigos de conducta serán un pobre elemento de ayuda a la regulación de las relaciones laborales. Lo que hoy se necesita es que los empleadores logren transmitir a sus empleados, el por que ha de cumplirse esta norma, que la ha motivado, para que así estos logren orientar sus decisiones éticamente basadas ene el convencimiento interno de que se esta realizando una conducta éticamente apropiada. En este sentido don Carlos Portales Echeverria <sup>16</sup>, plantea que esto se logrará principalmente a través de la educación de los empleados. Educación que deberá comprender **información** (cursos y charlas acerca de los valores morales de la empresa y personales); **formación** (líderes que den el ejemplo, y que planteen la posibilidad de discusión y reflexión de las conductas, a todo nivel); y “**empowerment**” (el otorgamiento de poder de decisión a lo empleados, debe ser acompañado de su incorporación o reseña al ámbito ético, a través de un entrenamiento adecuado.)

---

<sup>16</sup> Management en Recursos Humanos 02, El Diario ediciones financieras, Financial Times, pág.6-7

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Ha quedado de manifiesto en el desarrollo de la presente investigación, que más importante que las disposiciones literales que se puedan encontrar en un código de conducta, son los valores de largo plazo en que se fundan estas compañías, valores que en las compañías exitosas y de mediana o larga data, no han sido inventados en forma impensada, sino más bien muy meditados para llegar a hacerlos parte de la conducta y carácter, no sólo de sus empleados, sino también de sus empresas.

Las organizaciones y empresas han ido madurando, evolución que hoy los ha llevado a centrarse en su potencial más valioso... las personas. Hoy día, tal como lo plantea Egon Zenger International, las perspectivas y expectativas de los postulantes a los empleos han variado, la gente hoy no quiere ser dirigida sino que liderada, por un líder que le incentive y permita el máximo desarrollo de sus talentos <sup>17</sup>

La responsabilidad social empresarial, en su manifestación práctica, ya sea en los códigos de conducta o en otros estamentos como gobiernos corporativos, radicará en última línea en la propia persona, tanto el empleado, empleador y autoridad individualmente concebidos, los valores de los que estos este realmente convencidos y adhieran de verdad, y del nivel de coordinación que se pueda lograr en esta relación piramidal de autoridad – empleador – empleado, en la que todos deben apuntar en la misma dirección. Así como sostiene don Daniel Daccaret <sup>18</sup>, si bien el principal objetivo

<sup>17</sup> Daniel Daccaret, El emprendedor y su rol social, Generación Empresarial, [www.generacionempresarial.cl](http://www.generacionempresarial.cl), 2° sem. 2003.

<sup>18</sup> ob. Cit.

de una empresa es ser rentable, la responsabilidad social individual, imprime competitividad dentro de la organización, siendo rentable, agregándole valor y haciéndola perdurar. Esto se ve reflejado en que según el Better Business Bureau (BBB), fundado en 1912, que es un sistema que se extiende al 98% del territorio norteamericano, en su experiencia la mayoría de las disputas comerciales, se puede resolver con autorregulación y educando al consumidor.<sup>19</sup>

Es por esto, que don Allen White, co-fundador y acting chief executive de Global Reporting Initiative (GRI) considera el reporte social como un elemento esencial de la economía de hoy, y manifiesta que está tan convencido de ello, que una de las metas del GRI, es que el reporte social, sea tan habitual en una empresa como lo es el informe financiero. Sostiene que esto será posible debido a que hoy, las expectativas hacia las organizaciones son cada día más grandes, tanto en el ámbito económico como social y ambiental.<sup>20</sup>

Me parece que la tendencia será, ya no sólo en las grandes empresas, el darle un valor moral, ético y equitativo a las relaciones laborales, no sólo en el ámbito de dependencia y subordinación, sino que en el trato al interior de una comunidad de trabajadores. Sin embargo la visión cortoplazista sigue existiendo en los consumidores, por lo que creo que el llamado es a estos, para que se preocupen de educarlos, y sin duda una buena forma de hacerlo es exponiendo sus experiencias y resultados con los códigos de conducta.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> [www.bbb.org](http://www.bbb.org) , 2° semestre 2003.

<sup>20</sup> Responsabilidad Social Empresarial, Ediciones Especiales, El Mercurio, 27 de Agosto de 2003, pág. 8.

<sup>21</sup> De la forma que hoy en día lo podemos ver en la publicación anual de la Revista Capital, sobre los mejores lugares para trabajar.

---

# BIBLIOGRAFÍA

- COLLINS, J.C. y PORRAS J.I. 1994. Empresas que perduran, principios exitosos de compañías triunfadoras. (Built to last). Edición Especial 1997. Santiago, Chile. Grupo editorial Norma. p382.
- RANKING DE LAS 25 EMPRESAS con mejor reputación corporativa en Chile. 2002. La Tercera, Negocios, Santiago, Chile, 17 de Noviembre: 41-46.
- GREAT PLACES TO WORK. 2001. Revista Capital N°73: 119-165.
- GREAT PLACES TO WORK. 2002. Revista Capital N°91: 26-84.
- REVISTA CAPITAL. 2002 N° 96. La empresa de hoy y el espíritu público, Responsabilidad social empresarial:20-66.
- GREAT PLACES TO WORK. 2003. Revista Capital N°115: 80-132.
- DESAFÍO HACIA UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL. 2003 (a). Santiago, Chile. N°56.
- DESAFÍO HACIA UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL. 2003 (b). Santiago, Chile. N°57.
- DESAFÍO HACIA UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL. 2003 (c). Santiago, Chile. N°58.
- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. 2003. El Mercurio, Edición Especial, Santiago, Chile, 27 de Agosto.
- GARCÍA BALMACEDA, GONZALO. 2003. Pilares de una empresa exitosa. El Diario.cl

(Copyright Ediciones Financieras S.A.). 26 de Agosto.

UNIVERSIDAD DE CHILE, Pauta para presentación de tesis, Santiago, Chile.

<http://www.web.net/~msn/s5codes.htm>

<http://www.maquilasolidarity.org.español/recursos/codigos/s5codes.htm>

En estos dos sitios he encontrado los siguientes títulos:

- 1.- La Campaña del grupo de acción por el comercio ético.
- 2.- Código básico canadiense de práctica laboral
- 3.- Códigos de conducta y monitoreo independiente
- 4.- Los códigos de conducta, regulaciones gubernamentales y la organización de los trabajadores, Bob Jeffcott y Linda Yanz, RSM, feb 2000
- 5.- Los ocho convenios de derechos laborales centrales de la OIT, RSM, feb 2000
- 6.- El Programa de Responsabilidad Mundial en la Producción de indumentaria- WRAP [worldwide responsible apparel production]- RSM, abril 2000
- 7.- Comparación de los códigos de interés múltiples más importantes
- 8.- Códigos de Conducta: de la responsabilidad empresarial al deber social. Bob Jeffcott y Linda Yanz, RSM, sept 1999
- 9.- Códigos voluntarios de conducta ¿ Fortalecen o debilitan las regulaciones gubernamentales y la organización de los trabajadores?, Bob Jeffcott y Linda Yanz, MSN, oct 1999

SEGURIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE LANAS AISLANTES DE FIBRA VITREA SINTÉTICA, Repertorio de recomendaciones practicas de la OIT, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo 2001.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FORESTAL, Repertorio de recomendaciones practicas de la OIT, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo 1998.

PRINCIPIOS DIRECTIVOS TÉCNICOS Y ÉTICOS RELATIVOS A LA VIGILANCA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES, Serie seguridad y salud en el trabajo número 72, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1998.

PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES, Repertorio de Recomendaciones prácticas de la OIT, (ISBN 92-2-310329-7), Ginebra, 1997.

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES A BORDO DE LOS BUQUES EN EL MAR Y EN LOS PUERTOS, Repertorio de recomendaciones practicas de la OIT, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo 1996.

REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRACTICAS DE LA OIT SOBRE EL VIH/SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO, Repertorio de recomendaciones practicas de la OIT, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo 2001.

AMBIENT FACTORS IN WORK PLACE, International Labour Office, Geneva, first published 1991.

THE FOCUS, 2003, Egon Zehnder International, volumen (V/2).

ALLEN WHITE, 2003, Existe la necesidad de evaluar la contribución de las empresas, El Mercurio, Santiago, Chile, 22 de Agosto de 2003.

REGLAMENTO INTERNO, Petroquímica Dow S.A. 1990.

FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO, 2003, Mas que Empresas Personas, 1° edición, Chile, Editorial Aguilar, 194p.

JUAN RIVERA, 2 de Diciembre de 2003, Re: Memoria hijo Aquiles Vergara, [en línea], [En: Dow Chemical, [www.dow.com](http://www.dow.com)], <vergara.matias@rabobank.com>, [jrivera1@dow.com](mailto:jrivera1@dow.com)

MARCELO SIANO K., 11 de Junio de 2003, Ética empresarial ¿sólo imagen?, [en línea], Columna de Recursos Humanos, El Diario, [www.eldiario.cl](http://www.eldiario.cl)

FERNANDO MORENO VALENCIA, 11 de Julio de 2003, Al hombre no lo hace nadie, se “hace”, [en línea], Columna de Recursos Humanos, El Diario, [www.eldiario.cl](http://www.eldiario.cl)

MARIA DE LA LUZ BENAVENTE RIOBÓ, 11 de Junio de 2003, Poses profesionales, [en línea], Columna de Recursos Humanos, El Diario, [www.eldiario.cl](http://www.eldiario.cl)