

**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

# **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA EN CHILE**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

AUTOR:

**RUBEN SEPÚLVEDA ANDRADE**

PROFESOR GUÍA: VÍCTOR RICARDO JURI SABAG

**Santiago, Chile 2004**



|   |           |
|---|-----------|
| Epígrafe . .  | 1         |
| ..  | 3         |
| INTRODUCCIÓN .  | 5         |
| RESÚMEN .   | 9         |
| <b>CAPÍTULO PRIMERO. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL . .</b>   | <b>11</b> |
| <b>1.1.- LA EMPRESA, CONCEPTO MULTIDISCIPLINARIO . .</b>  | <b>11</b> |
| <b>1.2.- EL CONCEPTO DE EMPRESA PARA EL DERECHO LABORAL . .</b>   | <b>13</b> |
| <b>1.2. 1.- Importancia del concepto de empresa para el derecho laboral .</b>                                     | <b>16</b> |
| <b>1.2. 2.- Fines de la empresa .</b>   | <b>19</b> |
| <b>1. 3.- Concepto de Responsabilidad Social Empresarial .</b>  | <b>21</b> |
| <b>1.3.1. Evolución de la concepción de la Responsabilidad Social . .</b>   | <b>24</b> |
| <b>1.4.- PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL . .</b>  | <b>27</b> |
| <b>CAPÍTULO SEGUNDO. POLÍTICAS DE DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL .</b>                       | <b>31</b> |
| <b>2. 1. VENTAJAS Y BENEFICIOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA. . .</b> | <b>31</b> |
| <b>2. 2. ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL . .</b>   | <b>36</b> |
| <b>2. 3. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL . .</b>  | <b>44</b> |
| <b>CAPÍTULO TERCERO. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN CHILE .</b>   | <b>49</b> |
| <b>3. 1. DIAGNÓSTICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN CHILE. .</b>   | <b>49</b> |
| <b>3. 1. 1. Aspectos generales . .</b>  | <b>49</b> |
| <b>3. 1. 2. Desarrollo legislativo de la RSE . .</b>  | <b>51</b> |
| <b>3. 2. EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE DESARROLLO DE LA RSE EN CHILE . .</b>                                   | <b>53</b> |
| <b>3. 2. 1. Generalidades .</b>   | <b>53</b> |
| <b>3. 2. 2. Aspectos que facilitarían el desarrollo de la Responsabilidad Social .</b>                            | <b>53</b> |
| <b>3. 2. 3. Aspectos que obstaculizan el desarrollo de la Responsabilidad Social .</b>                            | <b>56</b> |
| <b>3. 3. INCENTIVOS TRIBUTARIOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA RSE EN CHILE .</b>  | <b>57</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3. 3. 1. Leyes vigentes en nuestro país que incentivan las donaciones a determinados sectores de interés social .</b> | <b>58</b> |
| <b>3. 3. 2. Planteamientos acerca de los incentivos tributarios a la RSE en Chile.</b>                                   | <b>62</b> |
| <b>CAPÍTULO CUARTO. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA EN MATERIA LABORAL .</b>                                     | <b>65</b> |
| <b>4.1. ASPECTOS GENERALES. . .</b>  | <b>65</b> |
| <b>4.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LA RSE EN MATERIA LABORAL .</b>  | <b>67</b> |
| <b>4.2.1. Pacto Mundial o <i>Global Compact</i> . .</b>  | <b>68</b> |
| <b>4.2.2. Social Accountability Standard – SA 8000: . .</b>  | <b>70</b> |
| <b>4.2.3. Los aportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.): .</b>   | <b>76</b> |
| <b>4. 3. BENEFICIOS DEL DESARROLLO DE LA RSE EN MATERIA LABORAL .</b>  | <b>80</b> |
| <b>CONCLUSIONES . .</b>  | <b>83</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .</b>  | <b>85</b> |
| LIBROS: .  | 85        |
| APUNTES: .   | 86        |
| REVISTAS: .  | 86        |
| TESIS: . .   | 87        |
| TRATADOS Y CONVENIOS: .  | 87        |

## Epígrafe

***“...la “responsabilidad social” empresarial propiamente tal es domar al dragón, o sea, convertir un problema social en una oportunidad comercial y una ventaja económica, en capacidad productiva, en destreza humana, en empleos bien remunerados y en riqueza”.***  
***Peter Drucker***



---

*Especialmente a mi madre, por su esfuerzo, apoyo y comprension, a mis hermanos por estar constantemente estimulandome, a mis amigos por su incondicional amistad y a quienes ya no estan conmigo pero que llevo en mi corazon a mi padre Jovino y hermano Katu. Gracias a Todos los que directa e indirectamente cooperaron en la elaboracion de este trabajo*





# INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es un tema que sólo en los últimos años ha adquirido notoriedad, ello porque las reflexiones en este sentido han conducido a reconocer a la empresa como una institución plurifuncional que requiere de un buen entendimiento con la sociedad circundante (sociedad civil y empresarial) no sólo en términos de producción y difusión de bienes y servicios, sino también en la adopción de políticas responsables con el entorno, con el aprendizaje comunitario, con espacios de resolución de conflictos y, en definitiva, planes que permitan el logro del “bien común”.

En una primera etapa, la Responsabilidad Social Empresarial estaba ligada al desarrollo de la filantropía empresarial, vinculada a su vez, con los principios de caridad y administración. En virtud de esto, se postulaba que la filantropía ya no era un acto individual centrado en la acción del empresario o el dueño de la empresa, sino un asunto que le compete a la empresa misma, la que debía estar encaminada no sólo a generar riquezas y beneficios sino también a la administración de recursos sociales.

A partir de esta concepción es que surgen las primeras críticas a esta forma de responsabilidad de la mano de la teoría económica dominante en la década de los setenta e inicios de los ochenta. Economistas como Friedman sostienen que la única responsabilidad social de la empresa es aumentar sus beneficios y no resolver los problemas sociales. Las donaciones y obras caritativas son cuestiones individuales ajenas a la empresa.

Esto conduce a que el desarrollo de la solidaridad social empresarial corresponda a un fenómeno aislado. Las pocas acciones filantrópicas de las empresas se veían

motivadas más que nada por conciencias individuales y no por una política al interior de la empresa dirigida a ese fin.

Pero en este último tiempo, el tema ha sido puesto en relieve no necesariamente por un aumento del altruismo en el sector empresarial, sino por que los cambios experimentados por la sociedad en las últimas décadas han manifestado la necesidad de elaborar estrategias de cooperación y de colaboración entre los diferentes actores sociales.

De esta forma, la RSE se empieza a concebir como un asunto de principios y deberes éticos. La empresa moderna comprende que no puede limitarse únicamente a ofrecer bienes y servicios, sino que debe incrementar sus objetivos considerando las necesidades e intereses de los grupos sociales que pueden verse afectados por la actuación empresarial.

Así, se desarrollan las primeras políticas de Responsabilidad Social, revelándose un aspecto muy importante para el empresario y las organizaciones civiles, la RSE no constituye necesariamente una carga, sino que la mayor de las veces, por no decir todas, se traduce en múltiples ventajas y beneficios para la empresa y la comunidad en general, al mejorar los índices de desarrollo humano y al mismo tiempo de sustentabilidad de las propias empresas.

No obstante, la relevancia de la RSE, ésta aun sigue ligada a determinadas acciones, la mayor de las veces, relacionadas con la protección medio ambiental y en nuestro país, sobre todo, con la capacitación laboral, desconociendo sus múltiples aplicaciones.

Esto conduce a que, tanto en el ámbito nacional como internacional, diversos organismos se preocupen de establecer determinados lineamientos sobre los cuales pueda desenvolverse la RSE.

Una de las más importantes iniciativas internacionales, en este sentido, es *Global Compact* o Pacto Global que fue presentada en 1999 por el Secretario General de Naciones Unidas en el Foro Económico Mundial de Davos.

En él, se establecen nueve principios universales en el ámbito de derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

Queda demostrado, con los resultados obtenidos por muchas empresas que han adherido a los principios del Pacto Global que actuar socialmente responsables es, sin lugar a duda, el mejor negocio para la empresa, sus beneficios se reflejarán de forma casi inmediata favoreciendo la productividad y la eficiencia.

Dentro de este marco, la RSE en materia laboral, puede constituirse en el principal precursor e incentivo del respeto de los derechos laborales y de otras nuevas modalidades que hagan aumentar los estándares en materia de trabajo, que no tengan, necesariamente, un correlativo legal.

Por estas y muchas otras razones que abordaremos a lo largo de esta memoria, veremos como la Responsabilidad Social de la Empresa es y será, en los próximos años, uno de los principales elementos distintivos y la principal ventaja competitiva, que le brindará a las empresas mejores oportunidades de negocio y de proyección y

---

reconocimiento de parte del mercado. Lo que redundará, a su vez, en múltiples ventajas para los trabajadores y la comunidad en general.



# RESÚMEN

Por medio del presente trabajo, pretendemos analizar el tema de la Responsabilidad Social Empresarial. Para ello, en el Primer Capítulo, analizaremos descriptivamente el tema de la Empresa en nuestro derecho y cuales son los fines que hasta ahora se le han atribuido. Daremos un concepto de RSE, señalaremos su desarrollo histórico y los principales principios que informan las acciones en este sentido.

En el Segundo Capítulo, abordaremos el tema de la Responsabilidad Social de las Empresas señalando las políticas más importantes para lograr estos objetivos, los beneficios a que conduce el establecimiento de estas acciones para los diferentes grupos sociales y la manera como estos proyectos pueden constituirse en un incentivo a desarrollar por las empresas.

En el Capítulo Tercero, haremos un diagnóstico de la RSE en nuestro país, señalando la manera como hasta ahora se ha conducido y las principales leyes que incentivan la implementación de estas políticas al interior de las empresas.

En el Capítulo Cuarto, veremos las vinculaciones de la RSE con el derecho laboral, para ello estudiaremos la forma en que la Responsabilidad Social puede conducir a orientaciones que eleven los estándares laborales al permitir la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio y la eliminación del trabajo infantil.

En el Capítulo Quinto, finalizaremos con la inclusión de las conclusiones obtenidas del presente trabajo, haciendo hincapié en la importante contribución de la RSE para la

protección y respeto de los recursos naturales, sociales y sobre todo humanos.

# CAPÍTULO PRIMERO. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

SUMARIO: I.1. La empresa, concepto multidisciplinario. I.2. Concepto de empresa para el Derecho Laboral. I.2.1. Importancia del concepto de empresa para el derecho laboral. I.2.2. Naturaleza jurídica-laboral de la empresa. I.2.3. Fines de la empresa. I.3. Concepto de Responsabilidad Social Empresarial. I.3.1. Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial. I.4. Principios de la Responsabilidad Social.

## 1.1.- LA EMPRESA, CONCEPTO MULTIDISCIPLINARIO

El concepto de empresa es de aquellos de difícil precisión por interesar a diversas disciplinas no sólo en el campo del derecho, ello conlleva que su determinación estará dada por su especial objeto de estudio, al respecto, el autor Alfredo Ruprecht ha señalado con acierto, lo siguiente: “Como tal la empresa es un fenómeno objetivo y complejo que abarca múltiples campos del conocimiento”<sup>1</sup>.

Así tenemos que para la Ciencia Económica, lo que destacará en cualquier intento de definirla será su finalidad de crear utilidades, producir bienes, prestaciones de

servicios materiales o inmateriales, etc. En este sentido, el autor argentino Ernesto Martorell señala que, desde una perspectiva económica, el fin de la empresa “no es otro que la creación o mediación en el mercado de los bienes o de los servicios, que constituyen sectores fundamentales de la economía”<sup>2</sup>.

Por tanto, para los economistas, la empresa será, según lo señalado por el profesor Jaime Illanes Edwards, “...el órgano de producción destinado a proporcionar bienes y servicios a la comunidad, concepto que sólo indica sus finalidades, pero que no comprende los elementos que la constituyen”<sup>3</sup>.

Todo lo referente a las interrelaciones en la empresa, ingresan a otras esferas de estudio como la Sociología, la Psicología y el Derecho.

La Sociología estudia, reflexiona y analiza la forma como las interrelaciones que se suscitan en la empresa se proyectan sobre la vida de cada uno de los sujetos que la componen, dando lugar a la formación de una nueva ciencia denominada Sociología Industrial.

La Psicología enfoca su particular forma de estudio, a través de una rama de ella llamada Psicología de la Organización o Psicología Organizacional. Esta ciencia estudia los problemas del individuo dentro de las “Organizaciones”, término dentro del cual se comprende el de empresa.

Para la Ciencia Jurídica, el panorama conceptual de la empresa es vasto, ello porque las distintas ramas del derecho estudian y definen a la empresa a partir de los elementos que le son más relevantes desde su enfoque particular.

Para el Derecho Tributario o Fiscal la empresa será una fuente de riquezas para el Estado.

Para el Derecho Comercial o Mercantil el objetivo principal de su regulación, será el presupuesto económico de la realización profesional de los negocios en masa.

Para el Derecho Económico la importancia será cuando “...la potencia de las asociaciones de empresa, son tales que inciden en la esfera del poder propio del mismo Estado”<sup>4</sup>.

Por último, para el Derecho Laboral, la empresa se enfoca desde el punto de vista de las relaciones personales de trabajo que se generan en su interior, o dicho de otra manera, “...se ocupa de regular el sistema de relaciones personales de trabajo que discurren y se coordinan en virtud del poder de dirección del empresario”<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> RUPRECHT Alfredo, J. Contrato de trabajo, empleo y desocupación. Editorial Víctor P. De Zavalía S.A. Buenos Aires. 1992. Pág. 357.

<sup>2</sup> MARTORELL, Ernesto. El concepto de empresa: su tratamiento en la ley de contrato de trabajo. En Revista de Derecho del Trabajo. Ediciones La Ley, número 6, 1984. Pág. 734

<sup>3</sup> ILLANES Edwards, Jaime. Empresa y Derecho del Trabajo, participación de los trabajadores. Santiago. 1973. Pág. 73.

<sup>4</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 1987. T.I.,V. II. Pág. 294 y 295.



Finalmente, para terminar esta sede, es necesario señalar que más que concepciones contrapuestas de lo que la empresa es para estas distintas ciencias y ramas del derecho, lo que encontramos son versiones extremadamente particularizadas, que no enfocan su estudio desde la globalidad de su significación. Pero que adoptadas en su plenitud no se contradicen, reconociéndose y complementándose en su limitación.

## 1.2.- EL CONCEPTO DE EMPRESA PARA EL DERECHO LABORAL

El concepto de empresa, desde el punto de vista de las relaciones laborales ha sido definido por diversos autores entre ellos, los siguientes:

Profesor William Thayer: “La empresa es una unidad de producción o servicios cuyo fin es satisfacer necesidades humanas. La integran hombres que aportan capitales y hombres que aportan trabajos, pero que continúan siendo dueños de sus ‘aportes’.”<sup>6</sup>

El profesor Jaime Illanes Edwards, señala: “...la empresa es desde el punto de vista social la obra en común de las personas que aportan el capital y de las que aportan trabajo, orientada a producir bienes y servicios”<sup>7</sup>.

El autor Antonio Vázquez Vialard la define como “...un grupo organizado de interacción (una actividad social organizada), en el que participa el trabajo subordinado y, en consecuencia, es no paritario (es decir, en el que se da una estratificación autoridad-subordinación- a diferencia, p. ej., de la comunidad internacional, cuyos integrantes todos están en situación de paridad-), que se sirve instrumentalmente de bienes materiales o inmateriales y que tiene la finalidad de producir bienes y servicios”<sup>8</sup>.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, los profesores William Thayer y Patricio Novoa sostienen que “como esfuerzo directivo y subordinado se emprende y cumple por hombres que aportan capitales (inversionistas) y por hombres que aportan trabajo para generar bienes o servicios socialmente útiles; la legislación laboral y de seguridad social tienden a definir la empresa como una organización constituida por personas humanas que trabajan, sufren, necesitan, ganan, pierden, se agitan, chocan o se entienden”<sup>9</sup>.

La doctrina laboral francesa define por su parte a la empresa como una organización integrada por trabajadores bajo la autoridad de un jefe para la realización de una

---

<sup>5</sup> MONTOYA Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos S.A. Madrid. Decimocuarta edición. 1993. Pág. 535.

<sup>6</sup> THAYER Arteaga, William. Trabajo, Empresa y Revolución. Editorial Zig-Zag S.A. Santiago. 1978. Pág. 48.

<sup>7</sup> Ob. Cit. N° 3. Pág. 88.

<sup>8</sup> VÁZQUEZ Vialard, Antonio. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires. 1982. Tomo II. Pág. 562.

actividad común.

El profesor dominicano de formación francesa Rafael Albuquerque, señala que para el derecho laboral los elementos constitutivos del concepto de empresa son:

La presencia de los trabajadores aunque sea un número mínimo, lo que es indispensable para que la legislación del trabajo tome en consideración el concepto.

El jefe de la empresa es el titular de la voluntad inicial que la organiza y pone en funcionamiento.

Nuestro Código del Trabajo, en su artículo 3º, contiene ciertas definiciones que el legislador consideró importante establecer, tales como, los términos de “empleador”, “trabajador dependiente”, y “trabajador independiente”, agregando en su inciso final, la definición de “empresa”, señalando, que: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

De esta definición y, siguiendo en esta materia lo expuesto por el profesor Francisco Walker Errázuriz <sup>10</sup>, se desprenden las siguientes características:

La norma legal pone énfasis en el carácter de organización de la empresa; en cierto modo recoge algunas concepciones doctrinarias que permiten llegar a la conclusión que son un elemento esencial de la empresa tanto el factor “propiedad” como el factor “trabajo”, lo que llega a concluir que “el trabajo” también forma parte integrante de la organización.

La norma reconoce los diversos fines de la empresa, ya sea, económicos, sociales o benéficos, teniendo, por tanto, el carácter de empresa cualquier tipo de organización persiga o no fines de lucro.

La definición limita el concepto de empresa al señalar que toda empresa debe estar dotada de una individualidad legal determinada. Con esto se excluyen los grupos empresariales que son muy comunes en la vida económica moderna.

La legislación argentina también establece una definición de empresa. Así, la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 21.297, de 1974, en su artículo 5º señala: “A los fines de esta ley, se entiende como “empresa” la organización instrumental de medios personales, materiales o inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”.

En razón de que esta definición ocupa términos muy parecidos a los nuestro y, que la doctrina argentina, ha sido más prolífica que la nuestra en comentar, citaremos las críticas más importantes que se le han formulado:

<sup>9</sup> THAYER Arteaga, William y NOVOA Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile. Tercera Edición. 1997. Pág. 177.

<sup>10</sup> WALKER Errázuriz, Francisco. Las empresas contratistas y subcontratistas en el ámbito de las relaciones laborales en Chile. Enfoque institucional. En Revista Laboral Chilena. Julio. 1998. Pág. 70.

El autor argentino Ernesto Martorell <sup>11</sup>, ha realizado el siguiente análisis del concepto legal, que expondremos a continuación:

Primero: sostiene como un error del legislador argentino el tratar de definir lo que debe entenderse por “empresa”. Ello debido a:

La experiencia de la doctrina extranjera confirma que la labor de definir el concepto de empresa ha sido poco feliz.

La noción de empresa ha sido estudiada sistemáticamente por el Derecho Comercial, por lo que hubiera sido apropiado tener en cuenta esas investigaciones.

No se considera adecuado plagar el Derecho de definiciones, toda vez que, aparte de las imprecisiones jurídicas que ello puede conllevar, obliga a una permanente renovación normativa.

Segundo: La definición argentina habla de que la empresa es una “organización”. Pero tal concepto constituye una inconsistencia jurídica, en cuanto, es una pura abstracción, que no puede existir sin los elementos materiales a que se refiere, porque pasaría a ser una forma sin sustancia.

Tercero: La definición recuerda los aspectos corporativos de la empresa, es decir, esta considerada como una institución u organización especial de personas –el empresario y sus colaboradores- que opera en virtud de un cuadro jerárquico de relaciones entre el empresario –que tiene poder de mando (el “jefe” de los autoritarismos europeos)- y sus subordinados, sujetos a él por deberes de fidelidad y obediencia, en miras del interés común.

Cuarto: La definición habla de “organización instrumental de medios personales”. Esto implicaría concebir a la persona como “medio” de un “instrumento”, lo que constituye una aberración si se considera que el hombre es el núcleo y fin de la vida social.

Quinto: La mención de la ley a los “fines benéficos” resulta una impropiedad. Ello porque en toda empresa siempre está presente un lucro objetivo, lo que excluye la posibilidad de persecución de fines benéficos. Lo que verdaderamente no es esencial en la empresa es otra cosa, el lucro “subjetivo”, es decir aquél que pueden, o pueden no, tener sus integrantes.

Sexto: En fin, la definición por parte del legislador argentino no era necesaria, puesto que ya al momento de su consagración legislativa, la Jurisprudencia judicial, operando el principio de la Primacía de la Realidad –que privilegia las situaciones de hecho por sobre las ficciones jurídicas- había resuelto la mayor parte de los problemas o situaciones que con tal mecanismo de definición se intentaron tutelar.

A diferencia de lo que sucede con la norma legal argentina, en nuestro derecho, el autor William Thayer Arteaga, ha señalado que la definición legal de empresa es “...interesante, y apropiada a la legislación dentro de la cual debe regir” <sup>12</sup>. Señala, además, que la definición entregada por el Código del Trabajo es “...una razonable

---

<sup>11</sup> Ob. Cit. N° 2. Pág. 744 a 747.

<sup>12</sup> THAYER Arteaga, William. Texto y comentario del Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. 2002. Pág.40.

expresión del significado de la empresa para el mundo de las relaciones laborales. Es claro que debe entenderse como un esfuerzo valioso, pero aproximado, porque se trata de la descripción de un ente complejísimo que en su última raíz, está constituido –como antes dijimos- por “hombres que aportan capitales”, que siguen siendo de su dominio pero que, mientras subsista la empresa, se mantienen afectos a las finalidades de ella, y hombres que aportan trabajo, inherente a su personalidad e inseparable de ella, pero que mientras se mantengan ligados a la empresa por una relación laboral, también se afecta a sus fines en la forma y condiciones señaladas por el contrato de trabajo”<sup>13</sup>.

### **1.2. 1.- Importancia del concepto de empresa para el derecho laboral**

---

14

La empresa es relevante para el derecho laboral por las siguientes razones:

La empresa constituye un fenómeno económico-social que sirve de fuente material del Derecho.

La empresa constituye un fenómeno económico y social indudable. Este aspecto es advertible en diversas normas de nuestro Código del Trabajo, así por ejemplo, su carácter económico-social explica la necesidad de asegurar su eficacia productiva y la existencia de una autoridad jerárquica que responda de tal eficacia. La norma contenida en el artículo 306, inciso 2º, del Código del Trabajo, que excluye de la negociación colectiva todas aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, se explican, por esta misma razón, la idea es evitar cualquier perjuicio económico y social.

De esta misma forma se explica la inclusión de la causal de despido, de lo que el Código ha llamado, en su artículo 161, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. En este caso observamos como este fenómeno económico-social de la empresa ha temperado el rigor del Principio de Estabilidad en el Empleo.

Otra norma que podría reflejar este carácter económico-social de la empresa en nuestro derecho laboral lo observamos en el artículo 29 del Código del Trabajo, en él se establece la posibilidad de excederse de la jornada ordinaria de trabajo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones, debiendo, en estos casos, pagarse las horas trabajadas en exceso como extraordinarias.

<sup>13</sup> Ibídem.

<sup>14</sup> En este punto seguiremos las consideraciones expuestas por Felipe De La Noi Merino En: La Empresa: su concepto jurídico y el cambio en su titularidad desde la perspectiva laboral. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Universidad Adolfo Ibáñez. Facultad de Derecho. 1998. Pág. 29 y ss.

Al parecer todos estos ejemplos podrían llevar a la conclusión inexacta de que este aspecto que hemos analizado, significa en la práctica un gravamen para el trabajador, pero ello no es así, puesto que este fenómeno también afecta al empleador, de esta manera se establece que entre las obligaciones del nuevo titular de una empresa está la de respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de los contratos individuales o contratos colectivos de trabajos suscritos con el empresario anterior (artículo 4º, inciso 2º del CdT).

En este mismo sentido, en materia de remuneraciones, el derecho de los trabajadores a recibir parte de las utilidades que la empresa produzca (régimen legal de gratificaciones) surge a consecuencia de este mismo fenómeno.

La empresa ha sido un punto clave de referencia para estructurar, a nivel legal, aspectos básicos de la regulación de las relaciones laborales colectivas.

En el ámbito constitucional se advierte la importancia que se le da a la empresa en el Derecho Colectivo del Trabajo. El artículo 19, número 16, inciso 5º de la Constitución Política de la República señala que “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley no permita negociar...”.

Por su parte el Código del Trabajo, en sus libros III y IV “De las organizaciones sindicales y del delegado de personal” y “De la negociación colectiva”, respectivamente, contienen la normativa reguladora de las relaciones colectivas de trabajo, que para diversos efectos, se desarrollan en el marco de una o más empresas. Ejemplo de ello son los artículos 216, 217, 219, 220, 304, 308, 315, 316, 373 y 375 del Código del Trabajo.

La empresa constituye un elemento interpretativo de la ley.

El laboralista argentino Ernesto Krotoschin expresa con relación a la Ley de Contrato de Trabajo argentina (L.C.T.) lo siguiente “...teniendo en cuenta precisamente, el concepto organizativo y finalista de la empresa sugerido por la L.C.T., es dable extraer consecuencias jurídicas de carácter interpretativo para la solución de controversias”<sup>15</sup>.

Esta aseveración también es aplicable al caso chileno, nuestro Código del Trabajo define lo que debe entenderse por empresa en su artículo 3º, inciso final, señalando: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

Esta disposición que define, para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, lo que debe entenderse por la voz “empresa”, debe a su vez ser interpretada. Hecho esto, se obtiene el concepto o significado legal de empresa, que, por disposición del artículo 20 del Código Civil, debe ser utilizado para interpretar las otras normas legales del trabajo y seguridad social que empleen este vocablo.

Ello se debe y tal como lo señala el profesor Mauricio Bezanilla Boloña, a que: “son

---

<sup>15</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 4ª edición actualizada y reelaborada. 1984. V. I. Pág. 161.

muy numerosas las disposiciones del Código que se refieren a la empresa, pero el examen de ellas permite advertir claramente las distintas connotaciones que se le atribuyen, como sinónimo de institución, entidad empleadora, establecimiento, faena, fábrica, industria., contratista, lugar de trabajo, negocio, etc., que no responden a la definición transcrita”<sup>16</sup> .

La empresa constituye un punto de conexión para determinadas reglas de conducta.

El autor argentino Alfredo Ruprecht, al respecto señala, que: “Es fuera de toda duda que la empresa es una realidad sociológica –como también es una realidad económica- y que el derecho laboral es autor de importantes aportes a la novísima sociología industrial que atiende a las particulares relaciones que transcurren en su seno, pero es también cierto e indudable que esas relaciones se constituyen en servicio, se desarrollan y concluyen a través de actos jurídicos, que en su conjunto aparecen conglobados en la categoría del contrato de trabajo. Estas relaciones así consideradas en su totalidad y en su integridad, son conductas de alteridad, en cuanto describen la vinculación de un sujeto con otro y esta intrínseca alteridad, parece obvio recordarlo, tiene forma normativa y como tal es parte del mundo jurídico. De lo dicho se sigue que la empresa es un ámbito de vigencia de determinadas normas jurídicas y, en su caso, de normas propias del derecho del trabajo; pero es también, y sobre todo, el ámbito donde transcurren relaciones individuales y colectivas de trabajo”<sup>17</sup> .

Una empresa es una organización donde se conjugan diversos elementos, pero en un principio, a esta organización no se le concedió relevancia, señalando que entre el titular de la empresa, el empresario y el trabajador el único elemento que le une es el contrato de trabajo. Es el empresario, no la empresa, el que contrata, el que paga, el que despide, etc.

Pero esta concepción presentaría serias deficiencias que dan lugar a diversos cuestionamientos, en este sentido el autor Jesús García Ortega, señala: “...a lo largo del siglo XX, esta visión resulta cada vez más insuficiente. De un lado, la mera existencia del contrato de trabajo no justifica adecuadamente ciertos poderes empresariales, como el poder disciplinario. De otro lado, las normas exigen en varias ocasiones que la adopción de determinadas decisiones –despidos, modificaciones del contrato de trabajo, etc., -vengan justificadas por razones organizativas, técnicas o productivas de la empresa. Se llega a afirmar, entonces, que esas decisiones solamente se pueden adoptar válidamente si las justifica el ‘interés de la empresa’, como un interés supuestamente distinto del interés particular del empresario y de los trabajadores o, incluso, como un interés común a ambos. En fin, si la empresa o parte de ella se transmite a otro empresario, los contratos de trabajo no se extinguen por ese solo motivo”<sup>18</sup> .

---

<sup>16</sup> BEZANILLA Boloña, Mauricio. La empresa en el orden jurídico laboral. Apuntes para una introducción a su estudio. En: Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso. N° XII. 1988. Pág. 104.

<sup>17</sup> Ob. Cit. N° 1. Pág. 361.

<sup>18</sup> GARCÍA Ortega, Jesús. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. 1992. Pág. 125 y 126.

## 1.2. 2.- Fines de la empresa

---

El autor español Efrén Borrajo Dacruz, ha señalado, que “la empresa puede ser definida como una actividad humana, como tal programada o sometida a plan, encaminada hacia la consecución de un fin económico mediante la utilización de ciertos medios que suelen denominarse, sin más capital y trabajo”<sup>19</sup>.

Agrega que en la empresa pueden distinguirse los siguientes elementos:

- un objeto, que constituye la razón de ser de la empresa y que siempre ha de existir, ya sea consista en un ánimo de lucro o uno desinteresado;
- unos medios patrimoniales o bienes, materiales e inmateriales, con los que se cuenta para la consecución del fin empresarial y que presuponen un capital;
- el trabajo, es decir, una actividad que se ejerza sobre las cosas, un ejercicio de medios para lograr una utilidad, lo que supone trabajo humano aunque sea el prestado por el propio aportador del capital, que se constituiría así en trabajador autónomo;
- una organización con la cual se unen capital y trabajo para la mejor obtención del fin perseguido, lo que supone, además de un plan, la presencia de un organizador, que será el empresario, gestor por definición, que en cuanto tal se diferencia del aportador del capital, reduciendo a un sujeto pasivo y externo respecto de la empresa propiamente dicha.

De la observación de las diferentes definiciones de empresa, se desprende un elemento que es común a todas ellas, independiente de la naturaleza jurídica que se le otorgue, esto es, la consecución de un fin.

La empresa laboral no se concibe sin una finalidad. Esto coincide con lo que el profesor William Thayer denominó “causa final” de la empresa.

La Dirección del Trabajo, ha reiterado en diversas oportunidades, que del concepto legal de empresa se desprenden los siguientes elementos:

**“...c) la prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico...”<sup>20</sup>**

La jurisprudencia judicial también ha reconocido este elemento. En sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, en la que se enumeran los elementos de la empresa laboral, se cuenta: “...c) finalidades determinadas;...”<sup>21</sup>.

Desde una perspectiva general, los fines de la empresa, entendidos estos como lo que la empresa persigue al momento de ordenar u organizar la empresa y durante su

---

<sup>19</sup> BORRAJO Dacruz, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos S.A. Madrid. 1989. Pág. 106.

<sup>20</sup> **Ordinario N° 6325/359, de 8 de octubre de 1993.**

<sup>21</sup> En R.D.J.: T. LXXXVI, N° 2, año 1989, parte II, sección III, pág. 202-205.

funcionamiento, pueden identificarse con los objetivos básicos de todo sistema organizativo: eficiencia, crecimiento, control, supervivencia.

**Eficiencia:** Expresa el grado de competitividad, pudiendo definirse la competitividad de un sujeto económico como el grado de comparación entre su realidad y el mejor resultado posible que puede satisfacer el mismo fin.

**Crecimiento:** Explica el nivel de desarrollo del sistema y la expansión de las magnitudes que lo componen de forma que se logre seguridad, poder e independencia respecto al entorno.

**Control:** Indica la necesaria regulación y dominio del sistema tanto como expresión de poder interno como de poder externo respecto al modo. Exige la adaptación de la organización al entorno.

**Supervivencia:** Es el objetivo primario. Se persigue la superación permanente de dificultades a través de la flexibilidad de la organización y de la estrategia de la dirección para hacer frente a los cambios del mundo exterior. La mayor o menor capacidad de la empresa para conseguir dichos objetivos tiene una clara incidencia sobre su valor.

Estos objetivos se relacionan directamente con el logro de fines económicos. En la medida que se cumplan, garantizan que la empresa adquiera competitividad en el mercado. Este, puede decirse, ha sido el fin primordial o motivacional, si se quiere, del desarrollo empresarial. Ello, sin perjuicio, de que con el desenvolvimiento de las actividades empresariales, se satisfagan otros fines, en forma colateral, como sería, la dotación de empleos, prestaciones de servicios materiales e inmateriales, etc.

El cumplimiento de las expectativas económicas de las empresas ha dado lugar a meditaciones sobre los otros fines que pueden desarrollar directamente a favor de la comunidad circundante.

Las empresas han reparado en su capacidad de influir en la transformación de la sociedad. Los cambios de carácter interno repercuten directamente en la vida de sus propios funcionarios, familias y comunidades con las cuales la empresa se relaciona. En este sentido la empresa tiene un rol fuerte en la integración social. Un ambiente físico adecuado atenúa las diferencias y crea un entorno más agradable para todos. En fin, son factores que humanizan más el ambiente de trabajo.

Esta concepción supone un nuevo rol de la empresa dentro de la sociedad, ya no como meramente limitada al ámbito del mercado, sino como sujeto de acción al interior de la sociedad y pieza clave para el desarrollo económico y social del país. Tiene que ver con que la empresa se posicione como un ciudadano corporativo y como tal, obtenga derechos y deberes que escapen al ámbito netamente económico. En este sentido, la empresa cobra un rol más activo y participante en los temas asociados al desarrollo social. Comienza a verse la empresa como un sistema organizado en donde se desarrollan múltiples relaciones e instancias que escapen a lo económico y determinan en gran medida la vida social.

Dentro de esta nueva concepción podemos encuadrar el tema de la Responsabilidad Social de la Empresa, en donde se genera un tránsito de una concepción técnico-utilitarista, de generar sólo riquezas, hacia una concepción que concibe a la



empresa como una institución plurifuncional, que considera los aspectos sociales, culturales y ambientales de la comunidad.

Pero, como veremos más adelante, esta nueva visión de la empresa, no nace exclusivamente del altruismo empresarial, aunque se le haya ligado a la filantropía en una primera etapa. Este fenómeno, además obedece a internalizar los beneficios que la responsabilidad social le significaría a la empresa. Una empresa visionaria reconoce las ventajas comparativas de la responsabilidad social. Aprovecha auténticamente el mejoramiento de su imagen pública, la lealtad de sus empleados, proveedores y acreedores, así como el posicionamiento de su producto o servicio en un mercado que reconoce su compromiso social.

La empresa adquiere la conciencia de la importancia de invertir en la comunidad, porque sabe que si ésta se desarrolla en condiciones favorables, el mercado de consumidores del que depende podrá seguir generando ganancias para la misma. Esto, en el fondo, constituye una motivación adicional, para que la empresa aumente su competitividad a través de la legitimación de su papel económico y social en la comunidad.

## 1. 3.- Concepto de Responsabilidad Social Empresarial

Existen varias definiciones sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), las cuales han ido naciendo a consecuencia del desarrollo que ha experimentado en los últimos años. Esto se motiva principalmente, por la evolución del pensamiento o concepción del rol de la empresa en la sociedad. Efectivamente, comienza a concebirse la idea de la empresa como una institución que, además de tener responsabilidad y obligaciones legítimas ante sus accionistas, sería también responsable ante todos los individuos y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones. De esto se deriva, que la responsabilidad de la empresa asuma que su función va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias, y que adopte como deber los problemas y desafíos a los que se enfrenta la sociedad.

De esta manera, como lo señalan las autoras S. Teixidó y R. Chavarri, el tema de la RSE "...lleva implícito conciliar dos vías que antes parecían excluyentes. Por una parte las empresas deben asegurar un ritmo de producción, generación de riqueza y competitividad y, por la otra, considerar los aspectos sociales, culturales y ambientales con el fin de garantizar, de manera sostenida en el tiempo, su proyecto empresarial"<sup>22</sup>.

Hay consenso en definir la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) como el compromiso empresarial fruto de la participación voluntaria de éstas, en aspectos de bienestar social y medioambientales, en las relaciones laborales, comerciales,

---

<sup>22</sup> TEIXIDÓ, Soledad y CHAVARRÍ, Reinalina. La Responsabilidad Social Empresarial: Repensando el papel de la empresa a inicios del siglo XXI. En: Revista Filantropía y Responsabilidad Social en Chile. Julio 2000. Producida por PROhumana.

productivas y comunicacionales con sus interlocutores o como la actitud de una empresa dispuesta a sumir de manera voluntaria y proactiva las obligaciones que contrae con los distintos sectores sociales involucrados en su actividad.

En los Informes de las mesas de trabajo organizadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)<sup>23</sup>, preguntados los participantes respecto de ¿qué entiende usted por Responsabilidad Social Empresarial?, se concluye que entre ellos existe unanimidad en señalar que el principal objetivo de una empresa es generar riqueza y crear empleos. Pero también la empresa debe reparar en un buen servicio al cliente, ofrecer productos de calidad y buenas condiciones laborales.

Reconocen que la RSE aparece como un concepto multidimensional señalando las siguientes apreciaciones respecto de ella:

Se está en presencia de responsabilidad social de la empresa cuando ésta realiza su actividad económica, como por ejemplo comprar, vender, generar empleos, pagar sueldos e impuestos.

Se señala que si bien el objetivo de una empresa es generar rentabilidad para la sociedad donde está inserta también debe reconocerse como un actor que ejerce su ciudadanía al igual que los demás, es lo que se conoce con el nombre de “empresa ciudadana”.

Precisan que la RSE no es un tema que evoca el asistencialismo o paternalismo de las empresas, por el contrario la RSE conduce a realizar evaluaciones, rentabilidad y premios a las mejores prácticas empresariales.

Es imperativo que las empresas otorguen atención a los juicios y evaluaciones que cada vez más realiza la sociedad a través de la participación ciudadana.

La RSE responde a una mirada nueva y sistémica de las relaciones empresa-sociedad, esto importa entender que los empresarios no están llamados a desempeñar un papel de “personas buenas”, esto sólo puede suceder en el ámbito de la acción privada, que en definitiva es la llamada filantropía, diferente de la RSE.

Se agrega que para que una empresa sea sostenible en el tiempo debe incluir en su visión y misión la ética, especialmente por quienes las dirigen, esto permite mejorar los niveles de confianza entre los diferentes actores públicos y privados, como también conduce a afianzar la legitimidad social en los consumidores y en los diferentes sectores de la sociedad. Sólo de esta manera es posible ejecutar planes de responsabilidad social a largo plazo.

Finalmente, se señala que la RSE constituye, en este sentido, una herramienta estratégica del negocio empresarial. Empieza a extenderse la idea de que la empresa también debe nutrirse de otros elementos que complementen la labor de eficiencia, visualizarse como un espacio de participación, colaboración y de estímulo a la creatividad, a través de la implementación de herramientas de gestión que la favorezcan no sólo a ella sino también a la sociedad.

---

<sup>23</sup> Responsabilidad Social Empresarial en Chile. Informe de mesas de trabajo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Programa de Investigación para la promoción humana (PROhumana). Santiago. Marzo-septiembre 2000.

En definitiva, la RSE implica para la empresa un compromiso. Las empresas a través de sus planes estratégicos deben conciliar el desarrollo económico sostenibles de las mismas con el desarrollo de la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida.

Ahora bien, qué motiva a las empresas el ser socialmente responsable. Las empresas están viendo a sus interacciones con otros sectores como un elemento estratégico de su negocio. Interactuar con la comunidad en una forma positiva puede producir beneficios tanto para la empresa, como para la sociedad. La participación activa en actividades de la comunidad, genera una reputación positiva que las empresas no pueden subestimar.

Tal como lo señala el consultor organizacional Tito González S., las inversiones en asuntos de responsabilidad social son beneficiosas, este autor señala que la empresa "...en algunos casos, a corto plazo y en otros a mediano plazo recupera la inversión, y totalmente seguro que a largo plazo no solamente será recuperada, sino que a su vez, la empresa genera condiciones favorables para minimizar los impactos negativos que le producen pérdidas. Actuar con responsabilidad social, es, sin lugar a duda, el mejor negocio para la empresa, sus beneficios se reflejarán de forma casi inmediata"<sup>24</sup>.

Por tanto y, sobre la base de estas consideraciones, la importancia de las RSE radica, como lo señalan Soledad Teixidó y Reinalina Chavarri, en constituir "...un método innovador para aprovechar las nuevas oportunidades de negociación y cooperación que deben darse entre el sector empresarial, el Estado y las organizaciones de la Sociedad Civil para alcanzar mejores índices de desarrollo humano y al mismo tiempo de sustentabilidad de las propias empresas"<sup>25</sup>.

La responsabilidad Social Empresarial tiene una doble dimensión, la interna y externa. Esta distinción hace referencia a las acciones que realiza la empresa.

Las acciones, políticas y programas dirigidos a los empleados de la empresa, sus proveedores y los participantes de la cadena del negocio se encuentran dentro de la Responsabilidad Social Interna. Esta dimensión se refiere a los diversos componentes de la empresa, desde los empleados de ésta, hasta la cadena del negocio, es decir proveedores y distribuidores de productos.

Por otro lado, las acciones, políticas y programas orientados a la comunidad, es decir, a cualquier grupo o problema social que no se encuentre relacionado directamente con la empresa mediante una relación contractual o económica, se encuentran dentro de lo que se comprende como Responsabilidad Social Externa. En este ámbito se encuentran las iniciativas de apoyo a la comunidad, de donaciones, medio ambientales, entre otras.

Las acciones internas generan los siguientes beneficios<sup>26</sup>:

---

<sup>24</sup> GONZÁLEZ, T. La responsabilidad social de la empresa, Un buen Negocio. Disponible En: [www.grupcies.com](http://www.grupcies.com).

<sup>25</sup> TEIXIDÓ, Soledad y CHAVARRÍ, Reinalina. "Responsabilidad Social Empresarial: Una Aproximación Conceptual". En: Responsabilidad Social Empresarial en Chile. Informe de mesas de trabajo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Programa de Investigación para la promoción humana (PROhumana). Santiago. Marzo-septiembre 2000. Pág. 5.

Hacia los empleados genera en ellos mayor confianza por la empresa a la que pertenecen, la sienten como suya, les elimina probabilidades de conflictos y otros focos de resistencia que afecten la productividad, permitiendo así que aumenten la disposición hacia el trabajo.

Se beneficia la calidad y con ella la satisfacción de clientes.

Menos rotación de personal y menos costos de reclutamiento, de entrenamiento y los que origina un proceso inicial de ajuste a un nuevo trabajo.

Hay mayor aporte por lo tanto hay innovación directa por quienes hacen día a día las labores, simplificando procesos, reduciendo desgaste, bajando costos y ayudando a la eficiencia.

Todo esto repercute en menores gastos, mayor productividad y consecución de las metas propuestas por la empresa u organización, un beneficio que puede ser cuantificado en la contabilidad y los estados financieros de forma progresiva, cada vez que se va haciendo la inversión.

Las acciones externas contribuyen a otorgar:

Mayor confianza de la misma clientela, del mercado, logrando una imagen más favorable, lo que permite mantener y facilitar el proceso de consecución de nuevos mercados por la imagen que se obtiene.

Mayor apoyo de la misma comunidad, de autoridades locales beneficiando así el flujo de procedimientos y la seguridad misma.

El solo hecho de evitar crear sentimientos negativos, es un ahorro en cuanto a que los daños que pueden producir los actos vandálicos, las huelgas, los paros, las demandas, o cuando los empleados de forma intencional deterioran, retrasan o frenan acciones.

En aspectos de tipo ambiental, los programas de reducir, reciclar y reutilizar, le permiten el ahorro de grandes sumas, la recuperación de inversiones y optimizar los recursos.

Se minimizan problemas de devoluciones por mala calidad, del no pago oportuno de la cartera, de la negación de deudas y otros asuntos que muchas veces son motivados por calidades defectuosas, servicios mal prestados o por que la imagen de la empresa es negativa o no confiable.

Mejora la imagen y mejora la reputación de la marca ante los clientes, ante los canales de distribución y ventas.

### **1.3.1. Evolución de la concepción de la Responsabilidad Social**

---

27

La raíz de los planteamientos propios de la Responsabilidad Social Empresarial podemos situarla en 1920 con el desarrollo de la filantropía empresarial de manera

<sup>26</sup> Seguiremos en esta materia los criterios expuestos por el autor González S., en Ob. Cit. N° 18.

sistemática, la que estaba muy vinculada al principio de caridad y a la acción de la empresa como tal. Dentro de este principio de la caridad se consideraba que la filantropía ya no era un acto individual centrado en la acción del empresario o del dueño de la empresa, sino que era algo que se vinculaba con la empresa. Este principio sería posteriormente complementado por el principio de la administración, el cual supondrá que las empresas, en especial sus directivos, deberán generar riqueza y beneficios pero también deberán convertirse en administradores de recursos sociales considerando el impacto de estas acciones.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial nace con una visión bastante paternalista, el autor Andrew Carnegie, en su libro de *"The Gospel of Wealth"* publicado en 1889, establece que las personas adineradas y sus empresas deben asumir como responsabilidad el administrar la riqueza para bien de toda la sociedad, asistiendo y guiando a los individuos en desventajas o con menos fortuna.

En su primera etapa, que ha sido definida como filosófica (1950 –1960), se concluye, tal como lo señala el autor Mamen Valor, que "...la RSE hace referencia (en esta etapa) a la obligación ética o moral, voluntariamente asumida por la empresa como institución hacia la sociedad en su conjunto, en reconocimiento y satisfacción de sus demandas o en reparación de los daños que puedan haber sido causados a ésta en sus personas o en su patrimonio común por la actividad de la empresa"<sup>28</sup>.

Las consecuencias económicas de la segunda guerra mundial pueden considerarse como otro punto de partida para situar el debate sobre la Responsabilidad Social Empresarial debido al impacto de los cambios en el sistema económico, social y político mundial. Así también los cambios ocurridos a finales de los años sesenta, principalmente en Estados Unidos de América, provocarán que el debate sobre la Responsabilidad Social de la empresa se enmarque no sólo en su función económica y *stakeholders* (relaciones entre clientes, proveedores y accionistas), sino que también incluya a los demás miembros de la comunidad a través de un mayor involucramiento de la empresa en la solución de los problemas sociales.

Sin embargo, el debate sobre la Responsabilidad Social Empresarial no ha estado exento de influencias, especialmente de aquellas provenientes de la teoría económica dominante. El pensamiento predominante en los setenta e inicios de los años ochenta liderado por Friedman, sostiene que la única Responsabilidad Social de la empresa es aumentar sus beneficios y no resolver los problemas sociales. En sus primeras reflexiones planteaba que dicha responsabilidad le corresponde sólo al ciudadano; en caso contrario, se pueden generar monopolios que afectaran la libre competencia, que es la esencia del mercado. En estos planteamientos, las donaciones y obras caritativas son cuestiones individuales y por lo tanto, un directivo no debería confundir sus responsabilidades profesionales con sus responsabilidades como individuo.

<sup>27</sup> En esta materia seguiremos textualmente algunos criterios expuestos por las autoras Soledad Teixidó y Reinalina Chavarri. En Ob. Cit. N° 25. Pág. 6 y ss.

<sup>28</sup> VALOR, Mamen. Responsabilidad Social de la Empresa, Marketing de Relaciones y Política de Recursos Humanos; el Gasto Social de la Empresa. Disponible [En: www.comunidar.org](http://www.comunidar.org).

En el pensamiento desarrollado en torno a las organizaciones, la preocupación actual por la Responsabilidad Social Empresarial se vincula con la presencia de valores dominantes heredados de la revolución industrial y tecnológica y el ascenso de valores propios de unas relaciones más integradoras de la realidad social, económica, cultural, ambiental y política de los diversos actores que la componen. En estos valores emergentes se encuentran el servicio a la sociedad en el ámbito de la finalidad de la empresa o la atención a los efectos secundarios de la actividad empresarial; valores que nadie pensaba hace unos años atrás.

A continuación, reproducimos el siguiente cuadro del autor Llano, A.<sup>29</sup>, que señala cuáles serían los valores dominantes y cuáles los ascendentes en la empresa.

| Parámetros                                       | Valores dominantes            | Valores ascendentes                        |
|--|-------------------------------|--|
| 1. Finalidad de la empresa                       | Beneficio económico           | Servicio a la sociedad                     |
| 2. Tendencias humanas básicas                    | Deseo de Adquirir y poseer    | Afán de crear y compartir                  |
| 3. Definición de estrategia                      | Conseguir resultados          | Descubrimiento y realización de principios |
| 4. Consecuencias de la actividad empresarial     | Conseguir objetivos primarios | Previsión de efectos secundarios           |
| 5. Desarrollo de las personas en la organización | Rango                         | Inclusión                                  |
| 6. Actitudes entre los impulsos                  | Satisfacción                  | Autodominio                                |

En la década de los setenta se especifican cuáles son las responsabilidades de la empresa. Al mismo tiempo, se traslada el discurso filosófico a la gestión empresarial.

Varias han sido las propuestas de concreción de las responsabilidades sociales de la empresa. Según el Committee for Economic Development de 1971 (en Boatright, 1993) la empresa tiene tres niveles de responsabilidad:

Responsabilidades básicas derivadas de la función económica: producción, empleo, crecimiento económico.

Atención al cambio de valores y prioridades sociales: conservación del medio ambiente, relaciones laborales, información a consumidores.

Responsabilidades poco conocidas que debe asumir para vincularse más a la actitud de cambio del entorno social: pobreza, cuestiones urbanas.

En una tercera etapa (1980) se integra el discurso sobre RSE en la dirección estratégica, a través de la teoría de los stakeholders. La empresa debe atender no solo a los accionistas sino a todos los grupos o individuos que afectan o son afectados por la actividad tendiente al logro de los objetivos de la compañía (Freeman, 1988 y 1984 Mitroff, 1982).

En la actualidad la RSE ya no se concibe como disciplina autónoma, sino que se ha

<sup>29</sup> LLANO, A. La nueva sensibilidad. Citado En Ob. Cit. N° 25. Pág. 8

integrado en el discurso *Business Ethics* y en las nuevas teorías de gestión empresarial, concretamente en el marketing de relaciones. Las aportaciones de esta corriente trascienden la función comercial de marketing; el marketing de relaciones aparece como un nuevo paradigma de la gestión empresarial.

Para concluir, numerosos son los factores que impulsan, en la actualidad, al estudio y avance de la responsabilidad social de las empresas:

Las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversoras en el contexto de la mundialización y el cambio industrial a gran escala.

Los criterios sociales influyen cada vez más en las decisiones de inversión de las personas o las instituciones tanto en calidad de consumidores como de inversores.

La preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica.

La transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación.

A medida que las propias empresas se enfrentan a los retos de un entorno en mutación, el contexto de la mundialización y, en particular, del mercado interior, aumenta su convencimiento de que la responsabilidad social puede tener un valor económico directo. Aunque la responsabilidad principal de las empresas consiste en generar beneficios, pueden contribuir al mismo tiempo al logro de objetivos sociales y medioambientales, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica en el núcleo de su estrategia empresarial, sus instrumentos de gestión y sus actividades.

### **1.4.- PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Muchos empresarios de países grandes y pequeños han comprendido que es indispensable que sus trabajadores reciban los mayores beneficios posibles sin que hagan peligrar la estabilidad, ni el crecimiento de las empresas, han comprendido también que es necesario devolver en alguna forma a las regiones en las cuales prosperan sus empresas los beneficios que de ellas obtienen. Por eso, en muchos países han proliferado Fundaciones u Organizaciones similares que ejecutan programas en beneficio de las clases más necesitadas, ya sea proporcionando instrucción, que es a la vez dar mejor oportunidad de progreso, o dando posibilidades en el campo de la salud de una atención adecuada, ayudando a la obtención de vivienda o de medios de trabajo, inclusive construyendo vías de comunicación, apoyando el crecimiento de la agricultura etc. Se tiene ya conciencia de que es indispensable tener un claro sentido de solidaridad, y por ejemplo entidades como la OIT (Organización Internacional de Trabajo), está realizando en diversos países campañas para la adopción de una metodología con la cual los empresarios pueden medir su accionar en beneficio de trabajadores, clientes, proveedores y en general todo el entorno humano, que genera una empresa. Dicha metodología se denomina Balance Social, la que según informaciones de OIT, ha sido

adoptada en Francia y Portugal, en algunos países de Centro América y actualmente en Colombia y Perú. Para lograr integrar la responsabilidad social como inversión estratégica es que muchos centros de investigación ya sea conformando redes empresariales y/o organismos sin fines de lucro han crecido en el último tiempo.

Una de estas iniciativas es *Global Compact* que fue presentada en 1999 por el secretario general de Naciones Unidas en el Foro Económico Mundial de Davos. El objetivo de Naciones Unidas es establecer un “acuerdo de escala mundial” con las grandes empresas y corporaciones para proporcionar un rostro más humano a la economía global.

El *Global Compact* es un llamado a las empresas para que adopten nueve principios universales en los ámbitos de derechos humanos, normas laborales y medio ambiente. El objetivo del Pacto Global es que la adopción de valores y principios compartidos den un rostro humano al mercado mundial. Naciones Unidas es la organización que lidera este llamado a través de la OIT, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (UNHCHR) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), al igual que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Estos son los aliados estratégicos en el Pacto Global y son los responsables de manejar sus aspectos normativos y operativos.

A este pacto pueden adherirse empresas en principio, sin embargo también se incluyen tanto empresas individuales, como organizaciones de la sociedad civil, organizaciones laborales, instituciones académicas, asociaciones empresariales y gremios empresariales. Para todos los casos se aplican los mismos lineamientos y criterios establecidos de suscripción.

Las empresas participantes en el pacto mundial son variadas, representando sectores y regiones geográficas diferentes, pero tienen dos características en común: todas ellas son líderes y a su vez aspiran a un crecimiento mundial responsable, teniendo en cuenta los intereses y las preocupaciones de las partes interesadas -empleados, inversores, clientes, grupos de defensa pública, asociados comerciales y comunidades. El pacto mundial se creó para ayudar a las organizaciones a definir sus estrategias y modalidades de acción de forma que todas las personas, y no sólo unos pocos afortunados, puedan beneficiarse de las ventajas de la globalización. El pacto mundial no es un instrumento de regulación, un código de conducta con fuerza jurídica obligatoria ni un foro para la formulación de normas y prácticas de gestión. Tampoco es un refugio que permita a las empresas suscribirlo sin demostrar un interés y unos resultados reales. Se trata de una iniciativa de carácter voluntario destinada a servir de marco general para fomentar la responsabilidad cívica mediante el liderazgo empresarial comprometido y creativo.

La iniciativa del Pacto Global recoge los 9 principios de Naciones Unidas sobre los derechos humanos, la protección del medio ambiente y el desarrollo social:

### Derechos Humanos:

Apoyo y respeto a la protección de los Derechos Humanos.

Verificar la no-implicación en abusos a los derechos humanos.



Normas Laborales:

Libertad de asociación y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.

Abolición del trabajo de los niños.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio Ambiente:

Apoyo a la prevención de los peligros ambientales.

Emprender iniciativas para una mayor responsabilidad medioambiental, y,

Fomentar tecnologías que no dañen el medio ambiente.



# CAPÍTULO SEGUNDO. POLÍTICAS DE DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

SUMARIO: 2.1.Ventajas y beneficios en la implementación de políticas de responsabilidad social en la empresa.2.2. Acciones de Responsabilidad Social.2.3. Políticas de responsabilidad social

## **2. 1. VENTAJAS Y BENEFICIOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA.**

Como lo señalamos en el capítulo anterior, la empresa ha reconocido en la implementación de políticas de responsabilidad social al interior de la empresa múltiples ventajas y beneficios. Las empresas están viendo sus interacciones con otros sectores como un elemento estratégico de su negocio. Interactuar con la comunidad en una forma

positiva puede producir beneficios tanto para la empresa, como para la sociedad. Como lo señala el autor James Austin “hemos pasado de una filantropía tradicional, en la que se hacía un cheque para quien venía a “pedir”, a una relación en la cual las empresas y las ONG empiezan a pensar en cómo pueden interactuar para generar más valor para cada lado y cómo producir mayor valor social para el país o la comunidad”<sup>30</sup>.

La implementación y desarrollo de proyectos con la comunidad, se explica en parte, por la concepción de la empresa como un organismo complejo sometido a la influencia de diversos factores debido a su inserción en un sistema social. Esto implica concluir que toda acción de la empresa se reflejará en el mundo exterior que la rodea y, a su vez, todo lo que ocurre en el mundo exterior se reflejará en la empresa. Otra motivación la encontramos en la búsqueda de prestigio y de legitimación social.

Se han desarrollado diversos modelos explicativos para el estudio de las motivaciones de la responsabilidad social empresarial<sup>31</sup>. Cada uno de estos modelos prioriza una determinada dimensión de análisis: la productividad y los beneficios comerciales, el criterio ético, el poder o la búsqueda de intereses particulares o sectoriales. Estos modelos son:

Modelo Neoclásico o de Productividad Corporativa: esta teoría asume que el propósito y la motivación del accionar social son contribuir al desarrollo de habilidades empresariales para optimizar la generación de beneficios económicos. Favorece el desarrollo de criterios de evaluación focalizados sobre los niveles de productividad, de las ventas y de la situación financiera.

Modelo Ético o Altruista: se basa en la consideración de que los excedentes financieros permiten a los líderes empresariales hacer “lo que es correcto para la sociedad” sin tomar en consideración ningún tipo de interés de la empresa. El accionar solidario es una responsabilidad de todas las personas y se encuentra más allá de todo criterio económico.

Modelo Político: entiende a las actividades extracomerciales como un medio para establecer relaciones positivas con otros actores sociales, de modo tal de generar un marco de condiciones óptimas para el funcionamiento de la compañía. Actúa en dos niveles: uno externo, donde el fin es limitar la interferencia gubernamental así también como legitimar su poder económico en el conjunto de la sociedad y, un nivel interno, a través del cual se pretende favorecer una alta implicación del personal con los objetivos de la empresa.

Modelo “Stakeholder” (o red de intereses): la compañía es entendida como una compleja red de relaciones que afecta, de diversos modos, a un amplio espectro de actores sociales, donde cada uno puja por alcanzar sus propios objetivos. Aquí, el accionar social es entendido como una suerte de “lubricante” de los distintos vínculos e intereses en juego.

---

<sup>30</sup> AUSTIN, James. Profesor de Harvard Business School.

<sup>31</sup> Citados por ROITTER M., Mario. La Noción de Buen Vecino y la construcción de Ciudadanía Empresarial: Convergencia o divergencia con tendencias internacionales. II Encuentro de la Red Latinoamericana de ISTR. 1999. Santiago de Chile.

Con relación a este último modelo, se ha concluido a través de investigaciones realizadas con empresas exitosas en Estados Unidos y en otros países, que si una empresa está involucrada con la comunidad, decide hacer aportes importantes a ella y la ve como uno de sus principales *stakeholders* y esto lo tiene internalizado como parte de sus estrategias y valores, esto le ayuda en el reclutamiento y retención de su gente. El éxito de las empresas en el futuro será para aquellas que demuestren mayor capacidad de reclutar gente y talento.

Otro beneficio vinculado a los programas de involucramiento con la sociedad es que los empresarios encuentran aquí oportunidades para el desarrollo profesional de las destrezas de su gente. Los proyectos sociales con la comunidad exigen demostrar capacidades de liderazgo y de trabajo en equipo. Todas estas destrezas se pueden fortalecer y son transferibles a las actividades diarias de la empresa.

Estas prácticas además de configurar beneficios indiscutidos en el funcionamiento interno de la empresa han logrado cambiar la apreciación de la comunidad respecto de ella.

Si pensamos en como ha sido la evolución de la relación empresa y comunidad, podemos decir que en la actualidad se percibe mayor honestidad e interés de parte de aquéllas de responder socialmente.

Los consumidores aprecian este hecho que se refleja en la elección de aquellos productos que aun teniendo igual precio y calidad que otros provienen de empresas con reputación social. Esto es lo que en Estados Unidos se ha denominado como *marketing con causa* (*cause related marketing*).

Hoy en día ha aumentado el convencimiento de las empresas de que la responsabilidad social puede tener un valor económico directo. Esto se debe, en parte, a diversos estudios que demuestran como estos proyectos reflejan un aumento en la productividad empresarial. A continuación, reproducimos los principales beneficios<sup>32</sup> :

Mejoramiento del Desempeño Financiero:

Las comunidades empresariales y de inversión han debatido extensamente sobre la real conexión entre las prácticas empresariales socialmente responsables y un desempeño financiero positivo. Diversos estudios académicos han demostrado tal correlación. En 1999, un estudio publicado en *Business and Society Review*, mostró que 300 grandes corporaciones descubrieron que las empresas que hacían público su compromiso de honrar a sus códigos de ética, mostraron un desempeño tres veces mayor a aquellas que no lo hicieron, tomando como parámetro el valor agregado en el mercado. En 1997, un estudio de la Universidad DePaul, demostró que las empresas con un compromiso corporativo definido en cuanto a principios éticos, tenían un mejor desempeño financiero que las que no lo hacían, como base en las ventas e ingresos anuales. Un estudio reciente efectuado por la Universidad de Harvard descubrió que las empresas con acciones balanceadas entre empleados y accionistas mostraron una taza

---

<sup>32</sup> Extraído de la [www.empresa.org](http://www.empresa.org) pagina de Forum EMPRESA que es una alianza hemisférica de organizaciones basadas en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y compañías asociadas que comparten una misma visión de promover la RSE en las Américas. Disponible también En: ¿Es rentable ser responsable?. [www.comunicar.org](http://www.comunicar.org).

de crecimiento cuatro veces mayor y una tasa de crecimiento de empleo ocho veces mayor a las de empresas enfocadas solamente a accionistas.

Por solicitud de IBM Corp., David Lewin, profesor de la UCLA estudió a 156 empresas con el fin de determinar la relación entre las donaciones corporativas y el desempeño corporativo. El estudio demostró que las firmas más propensas a la filantropía obtenían tasas de retorno a sus inversiones significativamente más altas. Lewin concluyó que “la filantropía corporativa puede, con el tiempo, fortalecer el desempeño de los negocios”.

Numerosos estudios han demostrado que las empresas con una sólida trayectoria en el área de medio ambiente, experimentan un desempeño financiero superior. En una comparación reciente entre las seis empresas mundiales de la industria química, con más altos desempeños ambientales y seis empresas con los más bajos desempeños ambientales, se encontró que aquellas con mejor comportamiento ambiental producen un retorno anual 9.2% mayor al de aquellas que se encuentran en los niveles más bajos de desempeño ambiental.

### Reducción de Costos Operativos:

Diversas iniciativas de RSE, particularmente aquellas que están orientadas al medio ambiente y ambiente laboral, pueden reducir los costos drásticamente, disminuir los gastos e improductividad. Por ejemplo, muchas iniciativas que favorecen la reducción de los gases del efecto invernadero, también incrementan la eficiencia energética, reduciendo así los gastos. Asimismo, muchas iniciativas de reciclaje eliminan los costos de desechos y generan ingresos mediante la venta de materiales reciclados.

En el área de recursos humanos, programas de balance entre la vida personal y el trabajo, reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados, también permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la reducción de costos de contratación y entrenamiento. Existen cientos de casos prácticos de empresas que han reducido drásticamente sus costos debido a una disminución en sus desechos, la eficiencia energética, prevención de la contaminación y aprovechamiento de los recursos. Por ejemplo, Dow Chemical Co. y la National Resource Defense Council (NRDC) se asociaron para un proyecto de tres años que tiene el fin de reducir la producción de 26 químicos tóxicos a tan solo uno, en una de las plantas de Dow. La inversión de Dow de 3.1 millones de dólares le está ahorrando a la empresa 5.4 millones al año y, para muchos de sus negocios, se ha incrementado la calidad de los productos y la capacidad de producción. Dow planea replicar este proyecto en una planta petroquímica mayor.

En el año 2000, un estudio de 200 ejecutivos de 158 grandes empresas internacionales demostró que un número creciente de compañías multinacionales realizan grandes reducciones de costos e incrementan su desempeño después de implantar nuevas formas de trabajar que estimulen a los trabajadores a crear y compartir sus conocimientos. Por ejemplo, BP Amoco y Ford Motor Company han ahorrado cada uno más de 600 millones de dólares gracias a sus programas de administración del conocimiento. En 1997, una encuesta a más de 150 ejecutivos conducida por la Whirlpool Foudation, Working Mother Magazine y Family Newsbrief relacionó a más de 40

programas e iniciativas del ambiente laboral (en áreas tales como el cuidado de bebés y ancianos, flexibilidad, salud y bienestar, diversidad, entre otras) el resultado fue un listado de 16 ventajas para los negocios, como: reducción del ausentismo y rotación, mayor satisfacción de los empleados y los consumidores, reducción de costos de salud, etc.

En 1999, HR Focus reportó que la oficina de recursos humanos de Ernst & Young definió unos programas de retención los cuales incrementaron la promoción de empleados a puestos de alta gerencia, la apreciación para el balance entre vida personal y el trabajo, y la asignación de personas para funcionar como modelos a seguir en comportamiento. Estos programas le hicieron ahorrar a la empresa un estimado de 21 millones de dólares.

#### Mejora de la Imagen de Marca y Reputación:

Frecuentemente los consumidores son llevados hacia marcas y compañías consideradas por tener una buena reputación en áreas relacionadas con la RSE. Una empresa considerada socialmente responsable, puede beneficiarse de su reputación entre el público, así como de su reputación entre la comunidad empresarial, incrementando así la habilidad de la empresa para atraer capital y asociados. Por ejemplo, en 1997 un estudio llevado a cabo por dos profesores de gestión del Boston College demostró que excelentes relaciones con los empleados, los consumidores y la comunidad son más importantes que las grandes utilidades para lograr ser parte de la lista anual de Empresas más admiradas según la revista Fortune. La participación activa en actividades de la comunidad, genera una reputación positiva con los empleados dentro de la empresa. Según un estudio de Hill and Knowlton and Yankelovich Partners, los estadounidenses piensan más favorablemente de aquellas empresas que focalizan sus esfuerzos filantrópicos en la donación de productos y el estímulo del voluntariado de los empleados en la comunidad. Sólo un pequeño porcentaje consideran que “dar una gran suma de dinero” es la acción corporativa más impresionante. Empresas líderes son frecuentemente citadas en los medios de comunicación y son recomendadas a los inversionistas que buscan empresas socialmente responsables. Muchas de las listas anuales sobre empresas incluyen la participación activa en la comunidad como parte de los parámetros a medir. Por ejemplo, la revista Fortune, sitúa la “responsabilidad social” entre los ocho criterios usados en su encuesta anual de las Empresas más admiradas, conjuntamente con solidez financiera y calidad en la administración.

Las empresas han utilizado la responsabilidad medio ambiental como una manera de reforzar su reputación o imagen de marca, lo que, en retorno, ha servido para incrementar las ventas y atraer capital de inversión. En los Países Bajos, el valor en el mercado de ITT Nokia para televisores de 24 pulgadas se incrementó de 57% y su ingreso bruto de 73% un mes después de que una revista de consumidores los calificara como los mejores productos, basándose en parte, en el consumo de energía, el reciclaje y la utilización reducida de materiales dudosos. En los EEUU, los consumidores gastan aproximadamente 110 billones de dólares en productos que identifican como “socialmente o ambientalmente progresivos”. Asimismo, las empresas que han integrado el factor ambiental en sus decisiones de negocios están comenzando a ganar beneficios de instituciones financieras y compañías de seguros, según un informe del Aspen Institute efectuado en 1999.

En la economía global, la imagen de marca y la reputación están entre las más valoradas fortalezas. Prácticas de *marketing* responsable, por naturaleza, son altamente visibles para los consumidores y tienen el potencial de fortalecer o fragilizar la opinión del público con respecto a una empresa o a su marca. Una buena reputación por integridad y un fuerte compromiso con los consumidores puede generar lealtad y confianza y proveer un espacio de confianza en tiempos de crisis, teniendo un público más tolerante y más propenso a restaurar su confianza cuando la crisis termina. Del mismo modo, prácticas de *marketing* responsable que son vistas de manera negativa pueden menguar la imagen de marca y la reputación de una empresa, así esta tenga productos o servicios de muy alta calidad.

En definitiva, queda demostrado que las inversiones en asuntos de responsabilidad social, repercuten en menores gastos, mayor productividad y obtención de las metas propuestas por la empresa u organización, constituyendo un beneficio que puede ser cuantificado en la contabilidad y en los estados financieros.

## 2. 2. ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

A nuestro entender, lo primero que debe considerar una empresa al pretender incorporar el concepto de responsabilidad social es definir el carácter fundamental de la organización de tal manera de fortalecer los aspectos valóricos de ella e incluir los aspectos valóricos propios de la responsabilidad social.

Según la Ethics Officer Association existen cinco valores fundamentales, que debe tener en cuenta la empresa:

- igualdad,
- libertad,
- dialogo,
- respeto y
- solidaridad.

Cuando una organización comparte estos valores decimos que existe una ética organizacional compartida por todo el grupo humano perteneciente a la empresa.

Pero es necesario comprender que la implementación de una ética empresarial va más allá de establecer un conjunto de normas de conductas al interior y exterior de la empresa, significa el desarrollo y exaltación de virtudes en el grupo humano a través de la acción. Sólo de esta manera es posible hacer realidad la RSE y lograr la internalización de sus valores en la organización.

Estas acciones las podemos clasificar en acciones al interior de la empresa y acciones al exterior de la empresa. Como se observa en el cuadro siguiente:

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| i. Acciones al interior de la | Acciones responsables hacia los empleados y ambiente |
|-------------------------------|--|



|  |   |
|--|---|
| empresa                                | laboral Acciones responsables hacia la familia de los empleados   |
| ii. Acciones al exterior de la empresa | Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que generan costo para la empresa<br>Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que no genera costos para la empresa |

A continuación procederemos a señalar las acciones que corresponden en cada uno de estas divisiones, para lo cual, nos hemos basado en el trabajo “La responsabilidad social de la empresa, Un buen Negocio”, del autor González, T.<sup>33</sup> :

**i. Acciones al interior de la empresa :**

Acciones responsables hacia empleados y ambiente laboral:

Permitir que los colaboradores mantengan un adecuado equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de vida, de descanso y ante todo de familia.

Propiciar espacios de formación y aprendizaje permanente, en el crecimiento personal, en el mejoramiento de actitudes, entre ellas autoestima, relaciones humanas, motivación y otros temas que permitan un desarrollo sano mental y emocionalmente.

Fomentar el trabajo en equipo y estimular a las personas para que puedan tomar decisiones y desarrollen su creatividad.

Evitar espacios de ocio no positivo (fiestas, bingos y similares) y en su defecto estimular actividades de encuentro familiar, de expresión artística, culturales, etc.

Mantener de forma permanente campañas orientadas hacia el mejoramiento personal, hacia la formación de principios éticos, cívicos, morales y otros aspectos que generen ganancia en lo social y humano, entre ellos rendir honor a nuestros símbolos patrios.

Estimular y propiciar una política interna de fomento al estudio, a la investigación y a la participación democrática, tanto en lo empresarial como en lo ciudadano.

Dar un trato adecuado, respetuoso y amable a las personas.

Respetar creencias religiosas y diferencias culturales.

Bajo ninguna razón abusar de la autoridad y el poder del directivo, del profesional o de los jefes.

Ser justos y aplicar los criterios de igualdad y equidad, según el código moral y los principios éticos.

Aplicar de forma justa y sin vicio los derechos legales del trabajador, sin sacar ventaja de la necesidad del trabajo o de la misma ignorancia de los trabajadores.

Velar por que las condiciones de ambiente en el lugar de trabajo sean saludables y agradables, cuidando la distribución de los espacios, la iluminación, temperatura, la ergonomía, limpieza, y entre ellos desde el cuidado de baños, cocina, pasillos, bodegas y demás.

Dotar de los implementos y las herramientas necesarias y básicas para desempeñar

<sup>33</sup> Ob. Cit. Nº 22. Pág. 7 y ss.

de forma eficiente el trabajo y enseñar su uso y cuidado.

Hacer constantemente campañas de salud, de prevención a drogadicción y otros vicios y velar por que las personas adquieran mayor responsabilidad por el bienestar físico de ellos mismos.

Motivar los convenios para campañas de vacunación y otras de apoyo a la calidad de vida del empleado y de sus familias.

Estimular el deporte y propiciar actividades del género.

Estimular y fomentar la expresión artística como una forma de uso adecuado del tiempo libre, y apoyar dichas actividades.

Crear sistemas de evaluación y medición del desempeño, no como herramienta para la descalificación, sino como un sistema de indicación para el apoyo de las personas que evidencien la necesidad de mayor apoyo o colaboración.

Establecer normas claras y velar por el respeto de las mismas, iniciando por un proceso de educación y creación de conciencia de la importancia de las mismas. Las normas no se imponen, se enseñan y se vigilan.

Evitar la permisibilidad y la transigencia en acciones o con actitudes indebidas, pues esto fomenta la mediocridad y refuerza conductas negativas.

Hacer campañas de protección al medio ambiente.

Fomentar el ahorro y preocuparse por la educación en sistemas de control y manejo del presupuesto y de inversiones.

Preocuparse por subir el perfil académico de sus colaboradores, y dar apoyo en estudios a quienes son analfabetos.

No discriminar a nadie. En lo posible contratar a personas de minorías étnicas o personas de mayor edad que estén en capacidad de desempeño.

Pagar igual salarios a hombres y a mujeres, cumplir con dicho compromiso y no fomentar espacios que degraden sus ingresos (ventas no necesarias al interior de la empresa, crearles compromisos o similares).

No contratar menores, y en el caso de hacerlo, acogerse a las leyes, respetando sus derechos y deberes.

Permitir la promoción de sus mismos colaboradores, bajo sistemas de mérito, previamente conocidos por ellos para que se establezcan como metas personales.

En cuanto a la salud y seguridad en el lugar de trabajo, cumplir todas las normas laborales establecidas para el caso de acuerdo al sector.

No permitir espacios que denoten discriminación, como casino para directivos, estacionamientos para profesionales, ascensores para jefes y otros sistemas que reflejan una diferencia generadora de resentimientos.

Mantener al personal informado, no solamente de las pérdidas y de los fracasos, también de las ganancias, de los logros y las felicitaciones.

Dar el debido reconocimiento cuando el empleado se lo merece.

No apropiarse de las ideas y de los logros de otras personas.

Enseñar a las personas más que a hacer las cosas, a saber por qué o para qué se hacen, pues eso agrega sentido.

Los efectos observables en los empleados después de la implementación de estas acciones son los siguientes:

Reducción de ausentismos lo que representa un alto costo para la empresa.

Se eliminará la posibilidad de conflictos que afectan la comunicación, que alteran la disposición del trabajo en equipo y que finalmente generan problemas de calidad, mayor probabilidad de error e inclusive de accidentes, conflictos que generalmente perduran por largo tiempo e indisponen las relaciones laborales y se reflejan en los resultados.

La motivación permitirá que las personas tengan mayor disposición hacia su que hacer reflejándose en mayor productividad, convirtiendo así el sistema de la empresa en algo eficiente y favorable para la calidad y la competitividad.

Se estimula el sentido de pertenencia logrando mayor compromiso por lo que se hace, y por ende menos errores de calidad, menos problemas que afecten el servicio u otras formas que representan pérdidas de materia prima, de clientes o que originan los altos costos por reprocesos. Las personas estarán más dispuestas a aportar sin esperar compensación alguna.

El clima laboral se mejora y las relaciones se llevan de forma más armónica y amable, permitiendo mayor concentración, mejor disposición y más alegría por lo que se hace, de forma tal que las metas no se convierten en una presión, sino en un objetivo que genera pasión por todo el equipo.

La conciencia sobre lo que se hace, el sentido de pertenencia, la delegación y otros asuntos posibilitan una mejor participación y reducen la resistencia en casos de una extensión de horarios sin que generen cargas financieras.

El conservar la clientela y satisfacerla, se convierte en un compromiso compartido y grato por todos los miembros del equipo, la empresa es motivo de orgullo.

Se intervienen comportamientos, hábitos y conductas negativas en los empleados, evitando que los problemas personales distraigan su atención hacia el trabajo, e igualmente se eliminan probabilidades de comportamientos socialmente no sanos que afecten cumplimiento, modales y relación con clientes, mala imagen, calidad en la manufactura y en los servicios, generando mayor confiabilidad en la clientela, los proveedores y el mercado.

Se eliminan probabilidades de pensamientos negativos y de tendencias que puedan ser aprovechadas por otras personas inescrupulosas, y que puedan estimular a que nuestros propios empleados se conviertan en delincuentes, a través de actos día a día más frecuentes como el hurto, el secuestro y los desfalcos.

La creatividad estimulada permite el aporte positivo hacia las políticas de mejoramiento, hacia los planes de ahorro y demás campañas internas y externas de la organización.

Se crea la disciplina, la responsabilidad fundamental para el éxito de toda

organización y todos se acogen a ella sin objeciones, pues entienden de su importancia y evidencian los resultados.

Se eliminan focos de resistencia al cambio, se minimizan prevenciones, se eliminan los sentimientos negativos y otras actitudes que afectan la relación y el trabajo mismo.

Al mejorar los conocimientos y las capacidades, se establecerán mejores métodos para hacer las cosas, se harán más eficientes y competitivos.

Se eliminan los factores de presión, de estrés y de malestar, haciendo que el trabajo sea más fluido y alegre.

En definitiva, se mejoran las condiciones de trabajo, se reducen gastos, se evitan pérdidas y se orientan a servir con mayor eficiencia al cliente.

### b) Acciones responsables hacia la familia del empleado:

El colaborador o empleado es ante todo un miembro de un grupo familiar, por lo que la empresa debe dirigir acciones hacia ella, tratando de que el grupo familiar proporcione motivaciones favorables que se reflejen en el mismo trabajo, y buscando que dicho grupo se convierta en su principal aliado.

Se observa hoy que las personas por su afán de producir los ingresos necesarios para el sostenimiento de sus compromisos y obligaciones familiares, por la necesidad de conservar su puesto de vital importancia para la manutención de la misma, dedican tiempo adicional, descuidando el de su familia. También incide en el bienestar de las familias el hecho de que las empresas fomenten espacios de recreación y ocio donde no se le participa a los grupos familiares, quitándoles más tiempo aún, además de que estimula una serie de espacios generadores de gastos que repercuten en el presupuesto familiar.

La empresa aunque no busque intencionalmente convertirse en un tropiezo para las relaciones familiares, puede llegar a serlo, por lo que el principal enemigo de la empresa está, algunas veces, en el núcleo familiar de sus empleados. Ahora con esto, no se busca que los empleados descuiden lo laboral por lo familiar, sino de buscar un equilibrio, no solo en tiempo, también en pertenencia. Si la empresa involucra al grupo familiar en diferentes actividades, logrará enamorar al grupo familiar de la firma a la que pertenece el miembro de ella, y entre estas actividades se mencionan algunas:

Participarles de los procesos de formación y capacitación orientados al mejoramiento humano: autoestima, relaciones de pareja, manejo de conflictos para con los hijos y otros relacionados con la autoayuda y el bienestar humano.

Participarles en eventos culturales, deportivos y actividades recreativas.

Crear un programa de bienestar orientado a la atención de los hijos de los empleados, de sus padres y esposas.

Participarles de los beneficios por convenios de la empresa.

En algunos casos servirse de ellos como proveedores para asuntos menores sin generar compromisos laborales.

Considerar temporadas escolares y otras de importancia en el núcleo familiar, para

establecer convenios o acciones de apoyo.

Incluirlos en las campañas de salud.

Crear un sistema que refleje eventos especiales de los núcleos familiares, para ser tenidos en cuenta con pequeños detalles como cartas, flores, artículos que no requieren mayor costo o desgaste, en situaciones tales como, nacimientos, fallecimientos de familiares, grados de sus hijos, logros académicos y deportivos de los niños, enfermos del grupo familiar, cumpleaños, aniversarios y otros que son importantes para ellos.

Hacerles extensivas las campañas de ahorro del presupuesto familiar, ahorro de energía y protección del medio ambiente.

Fomentar actividades culturales y deportivas para hijos y miembros del grupo familiar de los empleados.

Involucrarlos en las festividades.

De ser posible patrocinar actividades de apoyo al grupo de la tercera edad, a jóvenes deportistas y otras similares. Guarderías, centros de trabajo social, talleres de manualidades y similares.

Las acciones responsables para con los familiares de los empleados se refleja en los siguientes beneficios:

Si el grupo familiar de los empleados es atendido por la empresa, se convierte en el principal aliado de la misma, apoyan la gestión y le conceden la importancia desde los mismos núcleos de familia. El mismo grupo familiar evitará que el empleado cometa actos indebidos en la empresa, pues su agradecimiento por la atención y por los gestos recibidos hace que se sienta compromiso y lealtad.

Igualmente la capacitación recibida, les permite minimizar los conflictos de relación, evitando así que el empleado acuda a su labor desmotivado y emocionalmente afectado.

El solo hecho de enseñar al grupo familiar métodos del buen manejo del presupuesto familiar apoya la armonía y beneficia los estados de ánimo.

El empleado al fortalecer su sentido de gratitud es más leal y fiel a la empresa y, por tanto, estará más dispuesto a dar lo mejor de sí, a llevársela bien con sus superiores, a acatar las normas y a poner mayor amor por lo que hace.

#### **ii. Acciones al exterior de la empresa :**

**Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que generan costo para la empresa:**

Ideal es que la empresa se proyecte hacia la comunidad con acciones inclusive de beneficencia, y de ser posible, en la medida que los estados financieros lo permitan, sus acciones serán bienvenidas.

Apoyar una escuela, patrocinar un parque, regalar utensilios para labores educativas, hacer donaciones, colectas y otras acciones altruistas nunca van de sobra, pero la realidad es que no toda empresa tiene la capacidad económica para hacerlo y aunque eso de una u otra forma le genera beneficios a largo plazo esa acción depende de la fortaleza financiera de cada empresa.

### Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que no generan costos para la empresa:

Estas acciones no generan costos, o éstos son mínimos, y que aunque los genere, la inversión repercutirá en beneficios y recuperación.

Tener una política de uso racional de los recursos que evite el derroche, minimiza los problemas de basura e impacto ambiental.

No genera costo crear cultura del reciclaje, merma el impacto ambiental y retorna inversión por la venta de esos desechos para otro sistema productivo.

No genera costo respetar el espacio público, permite apoyo de su vecindario y repercute en que ellos mismos serán sus aliados y vigilantes.

Mantener limpio y lucir con altura el establecimiento o empresa en su fachada y entorno.

Participar con la junta de vecinos o la acción comunal en los temas y acciones de interés del sector o comunidad a la que se pertenece.

Ser solidario con sus vecinos

Apoyar establecimientos comerciales de su vecindario o empresas del sector creando un vínculo más favorable: Tiendas, papelearías, transporte, banquetes y otros.

Servir a las entidades educativas, policiales y diferentes grupos comunitarios en la medida que sea posible.

No sobornar a nadie, no comprar artículos de fuentes ilegales, no apoyar al reduccionista.

Contratar limitados físicos o personas excluidas laboralmente, que en el caso de ciertas empresas puedan desempeñar una función. Ejemplo: Sordos mundos para trabajos de manufactura, alguna invalidez que no impida funciones de asiento, personas con ciertas deformaciones y limitaciones pero que estén en capacidad de prestar un servicio en el cual su limitación no sea un impedimento.

No patrocinar eventos y actos públicos o privados que atenten contra la moral, el orden jurídico, lo legal y en últimas que estimulen conductas no sanas para las personas o que afecten a los grupos familiares y repercutan en el bienestar social.

En el caso de contar con perros guardianes, crear sistemas que no representen amenazas a los vecinos.

Regalar a su comunidad o a ciertos grupos algunos desechos no útiles que van a la basura: Recortes de material y similares. Regalar a la comunidad o grupos utensilios, muebles y equipos de no uso en vez de embodegarlos y ocupar espacios inútilmente.

En la comunicación publicitaria no prometer lo que no se puede cumplir, y no crear falsas expectativas que sembrar el desconsuelo.

Cumpliendo normas establecidas de protección a los menores de edad, como es el ingreso y/o la venta de ciertos productos a quienes no cumplen las características.

Son muchas las empresas que invierten en publicidad, y para ello destinan un

presupuesto, el mismo que se puede mantener, pero la recomendación en cuanto a la responsabilidad dicta que:

-Velar por que los contenidos de la campaña no induzcan a hábitos negativos, que no confundan a las personas y que no atenten con lo moral, lo ético, lo cívico y menos que fomenten la violencia o hagan apología del dolor, del desorden moral y social.

-Considerar antes de pautar, no patrocinar espacios o programas de contenido violento, o que de alguna forma fomenten o hagan apología de comportamientos negativos.

Hacer las campañas con contenidos que promuevan los valores, lo ético, el orden social y que contribuyan en pensamientos y comportamientos positivos.

Considerar en los contenidos publicitarios no generar la discriminación.

Considerar que la omisión puede ser tan peligrosa como la acción, sobre todo en el manejo de promesas y la presentación de beneficios de los productos.

No inducir a través de la imagen, del texto y del mismo contenido, al afianzamiento de la baja autoestima, del incremento de la anorexia, de la bulimia y de la adicción hacia vicios.

Indicar en sus empaques riesgos de los contenidos, o el manejo de residuos con visión hacia el impacto ambiental.

Existen ciertas acciones responsables que puede realizar la empresa que le generan costos mínimos pero con retorno de utilidades:

Crear sistemas de aislamiento de la contaminación del ruido, de la generación de olores que creen molestia y similares a los vecinos del sector.

Encargarse de algunas zonas verdes de la comunidad.

Lucir adecuadamente el establecimiento de forma tal que sea motivo de orgullo del sector o vecindario.

Apoyar los sistemas de seguridad de la comunidad.

Apoyar actividades de servicio comunitario del sector, escuelas, parques, deportes y otros, en la medida de sus capacidades.

Mejorar procesos productivos no contaminantes.

Mejorar calidad en el tratamiento aséptico de productos de consumo.

Otras acciones generan un costo mayor para la empresa pero igualmente con retorno de utilidades:

Crear sistemas de tratamiento de aguas residuales y de otras formas para la protección del medio ambiente por la contaminación de chimeneas u otras formas que afectan el suelo, el aire y las aguas.

Patrocinar, promover e involucrarse directamente en campañas cívicas, sociales, ambientales, educativas y de beneficio a la comunidad.

Patrocinar eventos comunales, de organismos cívicos, de voluntariados y similares.

Invertir en el patrocinio de deportistas.

Invertir en investigaciones sociales, en la capacitación integral de nuestros empleados (entiéndase integral lo personal, lo social y lo profesional o laboral), empezando por los directivos a quienes se les debe educar en el tema de la Responsabilidad social y los estilos de dirección y mando con ética y responsabilidad.

En procesos de retiro o desvinculación, invertir en la preparación del grupo de personas afectadas, para que se preparen en un nuevo estilo de vida, ayudando a abrir la visión y enseñando a manejar el poco capital con que cuentan.

Las acciones externas generan los siguientes beneficios para la empresa:

Mayor confianza de la misma clientela, del mercado, logrando una imagen más favorable, lo que permite mantener la clientela y facilita el proceso de consecución de nuevos mercados.

Mayor apoyo de la misma comunidad, de autoridades locales, beneficiando así el flujo de procedimientos y la seguridad misma.

El solo hecho de evitar crear sentimientos negativos, es un ahorro en cuanto a los daños que pueden producir los actos vandálicos, las huelgas, los paros, las demandas, o cuando los empleados de forma intencional deterioran, retrasan o frenan acciones.

En aspectos de tipo ambiental, los programas de reducir, reciclar y reutilizar, le permiten a la empresa el ahorro de grandes sumas, la recuperación de inversiones y optimizar los recursos.

Se minimizan problemas de devoluciones por mala calidad, del no pago oportuno de la cartera, de la negación de deudas y otros asuntos que muchas veces son motivados por calidades defectuosas, servicios mal prestados o por que la imagen de la empresa es negativa o no confiable.

Mejora la imagen y mejora la reputación de la marca ante los clientes, ante los canales de distribución y ventas.

## 2. 3. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Todas las acciones que indicamos en el capítulo anterior se encuadran dentro de ciertas políticas de responsabilidad que puede implementar la empresa.

Tomando en consideración los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas de 1999 <sup>34</sup>, consideramos que las principales políticas de responsabilidad social a través de las cuales se pueden desarrollar las acciones que mencionamos anteriormente y, por tanto, obtener las ventajas que de su establecimiento se derivan, son las siguientes:

Políticas de responsabilidad en materia de derechos humanos

Políticas de responsabilidad en materia de protección ambiental

Políticas de responsabilidad en materia de respeto a los derechos laborales



i. Políticas de responsabilidad en materia de derechos humanos:

El tema de los derechos humanos en su amplia comprensión y el rol de las empresas en este ámbito suscita diversas reacciones, dada las diversas interpretaciones y connotaciones del término.

La mayoría de las empresas considera que respetar las culturas locales y la situación económica de las regiones define en gran medida lo que se entiende por derechos humanos, y lo que se entiende por una violación a estos. Consideran, además, la mejor contribución para mejorar la situación de los derechos humanos, es fortaleciendo las capacidades locales, privilegiando la contratación y compra de servicios y productos locales.

Considerando los principios del Pacto Global en políticas de responsabilidad en materia de Derechos Humanos, las acciones de las empresas deben ir encaminadas a apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional; y a evitar verse involucradas en abusos contra estos derechos.

La comunidad empresarial ha tomado conciencia de la importancia de contribuir en estos temas. Javier Mujica <sup>35</sup>, responsable del Programa de Derechos Humanos y Laborales del Centro de Asesoría Laboral del Perú, ha señalado que: “Cambios profundos ocurridos en los últimos años en las políticas de algunas empresas se han encargado de mostrar la creciente sensibilidad de estas compañías y, principalmente, de

<sup>34</sup> El Pacto Global se debe a la iniciativa *Global Compact* presentada en 1999 por el secretario general de Naciones Unidas en el Foro Económico Mundial de Davos. El objetivo de Naciones Unidas es establecer un "acuerdo de escala mundial" con las grandes empresas y corporaciones para proporcionar un rostro más humano a la economía global. El *Global Compact* es un llamado a las empresas para que adopten nueve principios universales en los ámbitos de derechos humanos, normas laborales y medio ambiente. El objetivo del Pacto Global es que la adopción de valores y principios compartidos den un rostro humano al mercado mundial. Naciones Unidas es la organización que lidera este llamado a través de la OIT, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (UNHCHR) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), al igual que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) estos son los aliados estratégicos en el Pacto Global y son los responsables de manejar sus aspectos normativos y operativos. A este pacto pueden adherirse empresas en principio, sin embargo también se incluyen tanto empresas individuales, como organizaciones de la sociedad civil, organizaciones laborales, instituciones académicas, asociaciones empresariales y gremios empresariales. Para todos los casos se aplican los mismos lineamientos y criterios establecidos de suscripción. Las empresas participantes en el pacto mundial son variadas, representando sectores y regiones geográficas diferentes, pero tienen dos características en común: todas ellas son líderes y a su vez aspiran a un crecimiento mundial responsable, teniendo en cuenta los intereses y las preocupaciones de las partes interesadas -empleados, inversores, clientes, grupos de defensa pública, asociados comerciales y comunidades. El pacto mundial se creó para ayudar a las organizaciones a definir sus estrategias y modalidades de acción de forma que todas las personas, y no sólo unos pocos afortunados, puedan beneficiarse de las ventajas de la globalización. El pacto mundial no es un instrumento de regulación, un código de conducta con fuerza jurídica obligatoria ni un foro para la formulación de normas y prácticas de gestión. Tampoco es un refugio que permita a las empresas suscribirlo sin demostrar un interés y unos resultados reales. Se trata de una iniciativa de carácter voluntario destinada a servir de marco general para fomentar la responsabilidad cívica mediante el liderazgo empresarial comprometido y creativo.

<sup>35</sup> Citado en artículo: **Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado. Disponible En : [www.comunidar.org](http://www.comunidar.org).**

la opinión pública en sus países de origen por los dramáticos problemas de derechos humanos que existen en los países en los que ellas han radicado su producción”.

En este sentido, no puede desconocerse el relevante papel que ha desempeñado las Naciones Unidas y sus Estados miembros al incrementar la responsabilidad de los actores no gubernamentales en la protección y promoción de los derechos humanos.

Una clara demostración de cómo se ha materializado este compromiso fue el Pacto Global del 26 de julio de 2000, en el cual líderes del mundo empresarial, del mundo laboral y de la sociedad civil acordaron hacerse parte de nueve principios vinculados a los derechos humanos, a estándares en el trabajo y al medio ambiente

Bajo la coordinación del Secretario General de la Naciones Unidas, Kofi Annan, los líderes mundiales se comprometieron con esta plataforma de valores, “que buscan fortalecer los pilares sociales de los cuales cualquier economía, incluida la economía global, debe estar empapada si quiere sobrevivir y crecer”.

Uno de los beneficios que tienen las empresas al adherirse a este pacto es la oportunidad de asociarse con organismos de las Naciones Unidas, y en el ámbito de los derechos humanos con la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

Las empresas adheridas pueden participar en diálogos orientados a la resolución de los problemas críticos. En este sentido es una oportunidad para las empresas que se encuentran bajo zonas de conflictos para mejorar las políticas y la inserción empresarial en la comunidad con un cuidado especial frente a los derechos humanos.

### ii. Políticas de responsabilidad en materia de protección ambiental:

El Programa de Responsabilidad y Ética para la Gestión Ambiental chileno señala que: “La responsabilidad ambiental significa asumir en la forma más plena posible, los diversos efectos sobre terceros y el medio ambiente de las propias conductas, procurando minimizar aquellos de carácter nocivo y maximizar los positivos. Su existencia se verifica más allá de lo establecido legalmente y por lo tanto, posee un carácter esencialmente voluntario, libre y proactivo por parte de los agentes que la practican”.

El desarrollo de política ambientales se ha debido en respuesta al poder de discriminación de los consumidores basándose en criterios ambientales, sobre todo en los mercados más industrializados. Ante esta evolución del mercado, el desarrollar una reputación como “empresa ambientalmente responsable” se ha convertido en un activo a la par de otras ventajas competitivas, en particular para aquellas empresas latinoamericanas que exportan a mercados como Estados Unidos y Europa. Otro factor importante en esta evolución ha sido el creciente interés de los medios de comunicación y de la sociedad civil organizada en exponer los casos de comportamiento ambiental irresponsable tanto en la industria pública como privada.

Otro planteamiento que fomenta la responsabilidad social de las empresas es el sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS) ISO 19000, el cual anima a las empresas a crear, de forma voluntaria, sistemas de eco-auditoría y eco-gestión en la compañía o el emplazamiento industrial dirigidos a estimular la mejora constante del rendimiento ecológico. Periódicamente se publican informes sobre dicho

rendimiento, verificados por organismos acreditados.

La necesidad de las empresas de generar riquezas en un mercado cada vez más competitivo y de reducir el impacto ambiental negativo en sus procesos de producción ha dado lugar al concepto de “eficiencia”.

El World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) define eco-eficiencia como “el resultado alcanzado por el reparto de bienes y servicios a precios competitivos que satisfacen las necesidades humanas y aportan calidad de vida, a la vez que reducen progresivamente el impacto ecológico y la intensidad de recursos a lo largo del ciclo vital, a un nivel similar a la capacidad de carga calculada para la Tierra”<sup>36</sup>.

El concepto de eficiencia fue utilizado por primera vez en 1992 en el reporte Cambiando el Rumbo del Business Council for Sustainable Development (BCSD). Posteriormente ha sido adoptado y perfeccionado por un gran número de empresas líderes en el mundo, y ha penetrado la agenda de prioridades de las instituciones internacionales más importantes del planeta, tales como la OECD, el Banco Mundial, etc. A pesar de ser un concepto acuñado recientemente y aún en etapa evolutiva, la eficiencia es una visión a futuro que ha irrumpido con fuerza en el ámbito empresarial mundial, y que cuenta con el potencial de ser instrumento fundamental por el que las empresas pueden contribuir a la implementación del desarrollo sostenible.

Originalmente, la eficiencia nació como una cultura administrativa que guía al empresariado para asumir su responsabilidad con la sociedad, y lo motiva para que se vuelva más competitivo, impulse una innovación productiva en su negocio y adquiera una mayor responsabilidad ambiental. A diferencia de lo que pudiera pensarse, las empresas no necesitan hacer a un lado sus actuales prácticas y procesos de producción para convertirse en empresas eficientes; por el contrario, la eficiencia motiva una innovación empresarial para recaudar los sistemas productivos existentes a las necesidades del mercado y del medio ambiente, y de esa forma consolidar niveles más altos de desarrollo económico, social y ambiental. La implementación de un programa efectivo de eficiencia tiene como resultado la consecución conjunta de una excelencia empresarial y una excelencia ambiental.

La eficiencia o las prácticas de responsabilidad medioambiental generan múltiples beneficios no solo a la comunidad sino también en la gestión empresarial. A través de estas políticas se logran procesos de producción más eficientes y la creación de mejores productos y servicios, a la vez que reduce el uso de recursos, residuos y contaminación a lo largo de la cadena de valor. Crea más valor con menos impacto a través de la separación de los bienes y servicios a partir del uso de la naturaleza. Puede ofrecer nuevas oportunidades empresariales significativas. Como herramienta de conservación de energía, puede ser beneficiosa para limitar el cambio climático.

La eco-eficiencia ayuda a los países más ricos a crecer de una forma más cualitativa que cuantitativa, proporcionando más servicio, más funciones y más valor y no transformando materiales en energía y residuos. La eco-eficiencia también ayuda a los países en vías de desarrollo a seguir creciendo cualitativamente, mientras ahorran

---

<sup>36</sup> Citado en documento de PROhumana: ¿Qué es la eco-eficiencia?. Disponible En: [www.eficiencia.com](http://www.eficiencia.com).

recursos.

iii. Políticas de responsabilidad en materia de respeto a los derechos laborales

Las políticas de responsabilidad en este sentido dicen relación, esencialmente con el respeto de las normas laborales establecidas por el derecho internacional e interno de cada Estado.

Tomando en consideración los principios propuestos por el Pacto Global, las acciones de las empresas deberían encaminarse esencialmente al respeto de los siguientes derechos:

Libertad de asociación y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.

Abolición del trabajo de los niños.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

El estudio detallado de estas acciones de responsabilidad social se desarrollará en el Capítulo IV de esta memoria.

# CAPÍTULO TERCERO. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN CHILE

SUMARIO: 3.1. Diagnóstico de la Responsabilidad Social en Chile. 3.1.1. Aspectos generales. 3.1.2. Desarrollo legislativo de la Responsabilidad Social Empresarial. 3.2. Evaluación de las condiciones de desarrollo de la Responsabilidad Social en Chile. 3.2.1. Generalidades. 3.2.2. Aspectos que facilitarían el desarrollo de la Responsabilidad Social. 3.2.3. Aspectos que obstaculizan el desarrollo de la Responsabilidad Social. 3.3. Incentivos tributarios para la promoción de la RSE en Chile 3.3.1. Leyes vigentes en nuestro país que incentivan las donaciones a determinados sectores de interés social. 3.3.2. Planteamientos acerca de los incentivos tributarios a la RSE en Chile.

## 3. 1. DIAGNÓSTICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN CHILE.

### 3. 1. 1. Aspectos generales

---

La Responsabilidad Social Corporativa es una temática reciente en nuestro país. No obstante ello, han existido desde hace muchos años atrás las acciones benéficas y

filantrópicas especialmente las vinculadas a la caridad cristiana que podemos señalar como los primeros antecedentes a esta nueva concepción sobre la relación empresa-sociedad.

Durante el siglo XIX la Responsabilidad Social se centró en la caridad cristiana o benevolencia de los empresarios que donaban parte de su riqueza a Instituciones de la Iglesia Católica o para la creación de otras instituciones de beneficencia.

Esta, que podemos denominar la primera etapa de la Responsabilidad Social en nuestro país, se caracterizó por acciones empresariales aisladas motivadas por valores morales cristianos o altruistas consistentes en donaciones en dinero o insumos. Posteriormente, estas actuaciones se incorporan en los planes estratégicos de la empresa donde se vislumbra una mayor preocupación y vinculación con la comunidad circundante. Finalmente, estos planes sociales se desarrollan mediante los intereses y redes que tiene el empresario con grupos en desventajas.

A partir de las investigaciones efectuadas por la Fundación PROhumana respecto de la realidad de la empresa chilena frente a la Responsabilidad Social Corporativa, se concluye más o menos el esquema anterior, estableciendo que existen distintos estados de evolución en la adopción de estas prácticas en nuestro país. Estos tres niveles son:

Estrategia emergente: acciones espontáneas y reactivas de Responsabilidad Social Corporativa, con antecedentes desde la colonia y asociado a valores cristianos.

Estrategia en desarrollo: es un proceso en el que la empresa comienza a reflexionar sobre sus acciones de Responsabilidad Social Corporativa y generalmente coincide con el momento en que la empresa decide crear una fundación para que organice su política de Responsabilidad Social al interior de ella.

Estrategia Formal: corresponde al momento en el que la Responsabilidad Social Corporativa se hace parte de los valores de la empresa, así como también de su planificación estratégica. La empresa implementa políticas claras respecto de su Responsabilidad Social, tanto internas como externas, así como un sistema para lograr comunicar y permear a todos sus componentes.

La situación general de la empresa chilena con respecto a la Responsabilidad Social se encuentra en un estado intermedio entre estrategias emergentes y estrategias en desarrollo. Siendo las menos las que se encuentran implementando una estrategia formal.

El modelo particular de Responsabilidad Social en Chile se relaciona con la lógica cristiana de la caridad. Pero para las empresas que están en una etapa más avanzada en la implementación de este tipo de políticas, ven en la responsabilidad social una lógica de *marketing* y estrategia, un poder instrumental para el mercado, un área de negocio que se incorpora a la política empresarial formal.

Debido a que el desarrollo de la Responsabilidad Social en Chile no ha tenido un crecimiento homogéneo, es fácil advertir en la realidad empresarial de nuestro país, empresas que se encuentran en alguno de los tres estados que venimos desarrollando en esta parte. Esto se debe a la falta de conocimiento teórico-práctico, que ha hecho de las acciones de responsabilidad social en nuestra realidad nacional un accionar

espontáneo e intuitivo, carentes de parámetros formales que permitan adoptar políticas concretas de carácter general.

Dada la necesidad de establecer un esquema que indique los elementos mínimos ha considerar para la implementación adecuada y efectiva de políticas de RSE, tanto internas como externas, la Fundación PROhumana ha realizado una sistematización de los elementos más relevantes. En términos generales, estos son:

La necesidad de crear confianzas entre los representantes de la sociedad civil y los representantes del mundo empresarial.

Profundizar el tema de la Responsabilidad Social al interior de la empresa. Hasta el momento la temática de la responsabilidad social ha estado limitada a políticas externas por lo que es necesario reflexionar sobre la responsabilidad de la empresa con sus propios trabajadores y con la cadena del negocio.

Profundizar la comprensión del concepto de RSE, internalizándolo en la temática propia de la empresa. En este contexto la empresa debe definir el por qué de la implementación de los planes de responsabilidad social, la empresa debe poder detectar en qué lógica y estado se encuentra y sobre esto, establecer los productos esperados de la adopción de la estrategia de RSC.

Aparece como fundamental lograr una comunicación eficiente de la RSC, ya sea al interior de la empresa, mediante políticas al respecto, como externamente, en la cual el papel de los medios de comunicación de masas pasan a jugar un papel muy importante.

### **3. 1. 2. Desarrollo legislativo de la RSE**

---

Desde el siglo pasado, los problemas relacionados directa o indirectamente con el desarrollo económico, provocaron un cambio gradual en la concepción valórica de la época. En este sentido la comunidad jugó un papel primordial al entregar a la empresa un conjunto de valores que ésta debía interpretar y aplicar en su conducta social.

Fuerzas de diversos orígenes, tales como, religiosos (encíclicas papales), políticos (socialismo), gremiales (sindicalismo), científicos (ecología), etc., contribuyen a la formación de un consenso respecto de la conducta empresarial deseable desde el punto de vista social. Además de estos factores, la empresa se ve afectada por diversas presiones internas, provenientes de los sindicatos y accionistas, y presiones externas, provenientes de la legislación y la opinión pública que van obligando a la empresa nacional a reconocer el impacto de su accionar en la sociedad.

La inquietud de diversos sectores respecto a las consecuencias sociales de la actividad empresarial va configurando, tímidamente en sus inicios, el marco legislativo regulatorio de la conducta empresarial.

Los primeros esbozos legislativos de comienzos de siglo estuvieron más que nada enfocados al ámbito interno de la empresa, específicamente a la preocupación en el tema de la responsabilidad de la empresa respecto a sus trabajadores, ejemplo de ello, son la ley de habitaciones obreras de 1906, la ley de descanso dominical facultativo de 1907 y la ley de la silla de 1915.

Posteriormente, la preocupación sobre los temas de responsabilidad social de la empresa se van ampliando hacia otros campos, como la responsabilidad por el producto (fármacos, cosméticos, alimentos), responsabilidad del medio físico (contaminación), responsabilidad frente al Estado (tributación), responsabilidad frente a los recursos naturales (vedas), responsabilidad respecto de la información financiera (Superintendencia de Valores), etc.

En general, no obstante que muchas empresas asumieron el papel de la responsabilidad social a partir de sus propias políticas internas anticipándose a la regulación normativa, la legislación ha sido en definitiva la gran artífice de la modificación de las conductas sociales de las empresas. Ejemplo de ello, lo observamos con la dictación de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La aplicación de esta ley obligó a las empresas no sólo a efectuar los aportes que cubrirían el costo económico de los accidentes y enfermedades profesionales, sino a preocuparse por la prevención de riesgos.

La evaluación posterior de la aplicación de esta ley reveló impactos sociales positivos, por una parte se redujeron la frecuencia y gravedad de los accidentes del trabajo y, por otra, las víctimas estaban protegidas por un régimen de subsidios y atención médica.

A fines de la década de los ochenta, la legislación adopta el camino de los incentivos tributarios para estimular las donaciones privadas en los contribuyentes de primera categoría. En efecto, la Ley N° 18.681 publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1987, permite en su artículo 69, descontar a las empresas del pago de impuestos a la renta parte de las donaciones destinadas a Universidades e Institutos Profesionales estatales y privados. En términos textuales, señala:

Artículo 69, inciso 1° : “Los contribuyentes que de acuerdo con las normas generales de la Ley sobre Impuesto a la Renta, declaren sus rentas efectivas, determinadas mediante contabilidad completa y tributan conforme a las normas de impuesto de primera categoría así como también los contribuyentes del Impuesto Global Complementario, que declaren igual tipo de rentas, podrán descontar de sus respectivos impuestos las sumas donadas a Universidades e Institutos Profesionales estatales y particulares reconocidos por el Estado, siempre que éstas se encuentran comprendidas en la declaración respectiva”.

El año 1993, se implementa la Ley N° 19.247, que promueve las donaciones con fines educacionales y fomenta la participación de la empresa privada en el mejoramiento de la calidad de la educación y, en el año 1994, con la finalidad de estimular la inversión privada en el financiamiento de proyectos artísticos y culturales, se dicta la Ley de donaciones con fines culturales.

En definitiva, se puede señalar, que el papel desempeñado por la empresa chilena en las últimas décadas se ha centrado en los ámbitos de la educación, la salud y el apoyo a numerosas actividades artísticas y culturales, pero con escasos planes o políticas que involucren a toda la colectividad social.



## 3. 2. EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE DESARROLLO DE LA RSE EN CHILE

### 3. 2. 1. Generalidades

---

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile fue discutido en nuestro país a través de siete mesas redondas llevadas a cabo entre marzo y octubre de 2000. La iniciativa se llevó a cabo mediante la alianza establecida entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Programa de Investigación para la Promoción Humana (PROhumana)<sup>37</sup>. Estas mesas se constituyeron con representantes y líderes empresariales, vinculados a diferentes ámbitos de este sector, representantes del Poder Legislativo y Ejecutivo, así como representantes de Organizaciones No Gubernamentales (ONG's).

Dentro de los temas planteados a los participantes de estas mesas redondas se incluye la siguiente interrogante: ¿cuáles son los elementos que ayudarían a estimular u obstaculizar el desarrollo de la RSE en Chile?.

Tomando como base el trabajo desarrollado por los distintos representantes, se concluyen los siguientes planteamientos que resumimos a continuación:

### 3. 2. 2. Aspectos que facilitarían el desarrollo de la Responsabilidad Social

---

Divulgar las experiencias de RSE que existe en los países desarrollados: De esta manera sería posible emular las acciones emprendidas por empresas de naciones más desarrolladas que tiene más claro el nuevo rol de la empresa de hoy.

Movilizar conciencias mediante la identificación de los “mínimos sociales”: Se señala que una manera de desarrollar una cultura de RSE puede ser logrando “mínimos sociales”, es decir, organizar el trabajo que empresas, Sociedad Civil y Estado pueden implementar. Una forma de alcanzar estos objetivos sería erradicando los principales problemas sociales de nuestro país como la desigualdad laboral.

Transformación del contexto mundial en el ámbito del rol del Estado y sus efectos en Chile: Esto dice relación con la pérdida de protagonismo del Estado en la intervención de diversas áreas sociales y económicas, a la par con el aumento de la presencia del empresariado en este tipo de actividades.

Cambio de percepciones y cooperación entre el sector público y privado: Las

---

<sup>37</sup> Responsabilidad Social Empresarial en Chile. Informe de mesas de trabajo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Programa de Investigación para la promoción humana (PROhumana). Santiago. Marzo-septiembre 2000.

distintas percepciones entre empresarios y Estado dificultan enormemente la implementación conjunta de proyectos sociales. Por una parte el sector público ve en los empresarios un mero agente económico que sólo busca generar riquezas y utilidades y, por otra parte, los empresarios ven al Estado como un ente burocrático y fiscalizador. Es preciso cambiar estas concepciones para lograr el acercamiento entre el sector privado y público, porque ambos se necesitan para abordar los temas sociales en la comunidad, para lo cual será necesario lograr una mayor descentralización o mecanismo de concertación apropiados y ágiles.

Recuperar la confianza, imagen y diversidad del sector empresarial: Se argumenta que el debate sobre la RSE posibilita revertir la imagen desprestigiadas de las empresas en nuestro país y, aunque la percepción que se tiene de ellas ha mejorado ostensiblemente en los últimos años gracias a los medios de comunicación, los temas sobre RSE son un mecanismo adecuado que contribuye a cambiar la visión de las empresas y la desconfianza por parte de la sociedad.

El nuevo rol que desempeña la empresa: El nuevo rol de la empresa en Chile se ha desarrollado a través de un proceso gradual pero expansivo del mercado y de las consecuencias de los efectos de la globalización, esto es, una notoria contracción del papel del Estado y un aumento de la visibilidad de las organizaciones de la Sociedad Civil.

Este cambio de orientación es algo nuevo para los empresarios acostumbrados a ser vistos como actores meramente productivos de riqueza, por lo que es necesario que este nuevo liderazgo que han adquirido les haga reflexionar sobre la mayor responsabilidad social que esto implica.

Generar espacios donde los empresarios puedan participar en temas sociales: Se señala que el desarrollo político actual en Chile es insuficiente lo que ha llevado a que los grados de participación de las empresas sean relativos en algunas áreas. Existe la percepción de que muchos empresarios no saben dónde participar o vincularse con el entorno, además suele relacionarse las acciones de RSE exclusivamente con aspectos ambientales olvidando las otras dimensiones sociales del entorno.

Promover la capacitación para mejorar el capital humano en la empresa: Los actuales niveles de competencia en los cuales se desarrollan las empresas provocan en muchas ocasiones despidos de trabajadores. Este efecto podría ser atenuado si los empresarios asumieran su compromiso social capacitando a sus trabajadores, de manera que éstos cuenten con herramientas suficientes para hacer frente a una posible situación de cesantía.

Reconocer la labor que desempeñan las pequeñas y medianas empresas y empresarios en el ámbito de la RSE a través de sus gremios: En nuestro país el 3% son grandes empresas y el porcentaje restante corresponde a la pequeña y mediana empresa. Estas diferencias ameritan comprender de manera diferente la forma en que se desarrolla la RSE tanto interna como externa, en cada una de ellas. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES), generalmente no cuentan con departamento de personal o de bienestar pero igualmente desarrollan acciones de RSE aunque incipientes. Por esta razón, algunos gremios que las representan como por ejemplo la Asociación de

Exportadores y Manufacturas (ASEXMA) o la Cámara Chilena de la Construcción organizan para sus empresas afiliadas redes de atención de salud, asesoría jurídica o actividades recreativas.

De esta manera, se demuestra que no sólo las grandes empresas pueden ser socialmente responsables, sino que la pequeñas y medianas empresas con una buena organización pueden contribuir de igual manera al desarrollo de la comunidad.

El mayor protagonismo de las Organizaciones de la Sociedad Civil estimula la cooperación con el sector empresarial: Las Organizaciones de la Sociedad Civil ofrecen una buena posibilidad de convertirse en aliadas de las empresas para el desarrollo de proyectos e iniciativas que permitan apoyar a las empresas en sus acciones de RSE. Para lo cual, es necesario que estas organizaciones incorporen mejores niveles de gestión y eficiencia en sus proyectos sociales de manera de captar el interés de la empresa privada. Pero, por otra parte, también se señala la necesidad de que los empresarios más proclives a temas sociales generen espacios de diálogo con los directores de fundaciones, corporaciones y ONG`s.

Para los efectos de llevar a cabo las acciones de RSE se aconseja incorporar a dichas organizaciones un interlocutor válido por parte de una empresa, de esta manera, la empresa aporta los recursos financieros y técnicos, las organizaciones la energía social requerida y el Estado las garantías e incentivos que se necesitan.

Otorgar facilidades para promover el asociativismo ciudadano: A diferencia de los que sucede en otras naciones como Francia, Alemania e Italia, nuestros índices de asociatividad son bajos, por lo tanto es necesario estimular la conformación de organizaciones sin fines de lucro para, de esta manera, promover las relaciones sociedad-empresa.

Existencia de un consumidor más exigente: Existe consenso en señalar que aumentando los niveles de bienestar en los países, los consumidores van requiriendo otro tipo de satisfacciones para cubrir sus necesidades, de esta forma, los ciudadanos se constituyen en fiscalizadores del desempeño empresarial. Esto concuerda con la tendencia mundial por parte de los consumidores de valorizar y premiar con su preferencia y fidelidad a aquellas empresas comprometidas con temas sociales.

Nuevos modelos de gestión y administración de los recursos en la empresa privada: Se señala que los cambios, especialmente en el ámbito de la economía y política, experimentados en el mundo en las últimas décadas, han influido directa o indirectamente en la manera como se gestionan los recursos en la sociedad. Esto se debe al desplazamiento del control que ejercía el Estado en los ámbitos de la vida económica y social de un territorio, a la movilización que de ellos efectúa en la actualidad el sector privado, mientras que las empresas y las Organizaciones No Gubernamentales (ONGS) son los movilizadores y articuladores de la administración y gestión de los recursos destinados a asuntos sociales.

Cuantificar el aporte que realiza la empresa: Una forma de estimular la RSE en Chile sería cuantificando el aporte de la empresa privada, desde el punto de vista económico, de la capacidad de gestión, los espacios que ofrece a la comunidad, etc. Esta información permitiría que los empresarios dimensionen el impacto de la utilización de estos recursos

para la propia empresa o para aumentar la red social local, nacional e internacional.

Incorporar la RSE en los currículos de las entidades formadoras de individuos que se desenvolverán en el sector empresarial: Con esto se reconoce el carácter cultural en los temas de RSE, por ello, es necesario recurrir a la educación como herramienta transformadora que permita a los futuros empresarios incorporar las acciones de responsabilidad como parte de su desempeño profesional.

### 3. 2. 3. Aspectos que obstaculizan el desarrollo de la Responsabilidad Social

---

Desconfianza recíproca entre el Estado y la Empresa: A lo largo de la historia han existido múltiples diferencias y rivalidades entre estos sectores. Se señala como una de las razones de esta desconfianza el tema ideológico que ha predominado en los últimos 50 años debido a la polarización de la sociedad, también se menciona la discusión acerca de la eficiencia del aparato estatal para resolver los problemas sociales. Finalmente, existe una clara percepción por parte de los empresarios de que en Chile existe falta de reconocimiento de las acciones que realizan en materias sociales.

Pero también se repara en las desconfianzas en sentido inverso, esto es, la de los empresarios hacia el Estado, especialmente la referida al tema del uso eficiente de los recursos recaudados por concepto de impuestos.

Deficiente gestión por parte de las instituciones sociales y falta de reconocimiento: Se señala que las instituciones con fines sociales en nuestro país no realizan evaluaciones apropiadas para medir sus resultados o impactos en las acciones que llevan a cabo. Una de las razones de ello es la falta de recursos. Una manera de solucionar este problema sería solicitando la colaboración de profesionales o recién egresados que puedan aportar sus conocimientos.

Además se señaló es la falta de valorización y difusión de las experiencias exitosas desarrolladas por estas instituciones en el campo social.

Predominio de una arraigada tradición en la cultura de la empresa: Se señala que en nuestro país todavía se ejerce un liderazgo empresarial de tipo tradicional o paternalista. Pero poco a poco se esta desarrollando un nuevo estilo o práctica que acentúa una relación más horizontal con los trabajadores y con la comunidad, actualmente, se reconoce que esta tendencia empieza a ocupar un importante lugar en la cultura empresarial, aunque todavía no es muy comprendida por lo que provoca desconfianza.

Reminiscencia de actitudes paternalistas debido a al falta de información y sistematización: La falta de información y sistematización por parte de las empresas las lleva en ocasiones a realizar acciones caritativas y paternalistas alejadas de las verdaderas acciones de RSE.

También se plantea que existen empresas que elaboran proyectos con una alta calificación técnica que no logran aceptación por parte de la comunidad local donde se implementan, esto se debe a la falta de información respecto de la realidad social, cultural y ambiental que hace que los proyectos sean excesivamente onerosos o no viables.

Otro problema muy común en la realidad nacional es que se acude a las empresas con el fin de obtener donaciones pero las empresas al contribuir no llevan un sistema organizado que permita determinar el fin y uso de esos recursos.

El tema del medio ambiente en la agenda pública mundial y la acción de las organizaciones ecologistas: Se observa que la normativa internacional sobre estándares ambientales que se exige a los Estados es muy difícil de cumplir para naciones pequeñas como la nuestra. Además se señala que existe fiscalización muy intensa respecto de las normativas ambientales lo que a menudo desincentiva la inversión y la implementación de cualquier medida que conduzca a desarrollar acciones de RSE.

Aumento de la solicitud de donaciones: desafíos actuales para la empresa: Se plantea el problema de que las solicitudes de donaciones se realizan constantemente y durante todo el año lo que provoca una situación de tedio en muchos empresarios. En ocasiones se realiza una donación a una entidad, pero las solicitudes de donación exceden las posibilidades de la empresa, lo que conlleva a que los aportes se hagan en forma silenciosa impidiendo dar mayor visibilidad a las acciones de RSE. Por otra parte, es necesario que las empresas establezcan criterios previos para llevar a cabo las donaciones de manera tal que no se gaste más allá del presupuesto destinado al desarrollo social.

La crisis de supervivencia de las PYMES impide que puedan cumplir su RSE: Debido a que en Chile el 80% de los empleos los generan las Pequeñas y Medianas Empresas, no es posible exigirles estándares muy elevados de RSE, ya que debido a la crisis por las que atraviesan su interés está más que nada centrado en la lógica de la sobrevivencia.

Las características del mercado no propician la integración social: En nuestro país se observa que un grupo reducido del sector privado crece y se desarrolla debido a que expulsan a otros de su mismo sector por ser más pequeños. Esto demuestra que el mercado nacional no propicia factores de integración social lo que dificulta la implementación de políticas de RSE.

Conductas diferentes de las empresas multinacionales y nacionales: Existe conciencia de que en la actualidad las empresas poseen comportamientos diferenciados según sus orígenes, su productividad y ubicación geográfica. Pero en nuestro país estas diferencias también se observan en otro factor, esto es, si las empresas son nacionales o extranjeras. En efecto, las empresas chilenas demuestran mayor rigidez que las extranjeras que tienen mayor capacidad de flexibilidad. Esto conlleva a que las empresas en nuestro país tengan posiciones defensivas en el tratamiento de algunos temas, por ejemplo, en asuntos de política laboral.

### **3. 3. INCENTIVOS TRIBUTARIOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA RSE EN CHILE**

### 3. 3. 1. Leyes vigentes en nuestro país que incentivan las donaciones a determinados sectores de interés social

---

En nuestro país se han dictado diversas leyes que han tenido por objeto incentivar las donaciones por parte de la empresa privada a determinados sectores de interés como la educación, la cultura y el deporte. La manera de estimular los aportes privados ha sido estableciendo un sistema de créditos que se hace efectivo contra el Impuesto a la Renta de la empresa donante.

No obstante, que este ha sido un sistema eficiente para proveer de recursos a instituciones u organizaciones que desarrollan actividades de importancia para la comunidad y el desarrollo social, a nuestro parecer es necesario independizar los temas de la RSE a los incentivos tributarios, pues de esta manera, se desvirtúa la esencia de la Responsabilidad con los distintos sectores sociales que deben asumir las empresas al realizar una actividad económica.

En efecto, la RSE no puede traducirse en la mera entrega de recursos y, aunque no podemos subestimar el beneficio de las donaciones, muchas empresas están en condiciones de asumir compromisos aun mayores en temas de responsabilidad.

El riesgo que se corre, a nuestro juicio, es que por este tipo de leyes que incentivan las donaciones estableciendo beneficios tributarios, las empresas sientan que están cumpliendo su rol social y olviden un compromiso no menos importante en esta materia: la RSE Interna, esto es, la que tienen los empresarios para con los trabajadores. Sobre este tema nos referiremos en el Capítulo siguiente de esta memoria.

A continuación y a modo de ejemplo señalaremos las más importantes leyes que estimulan las donaciones a Instituciones y organizaciones sociales a través del sistema de beneficios tributarios.

Ley Nº 18.681 **Sobre donaciones efectuadas a las Universidades e Institutos Profesionales Estatales y Particulares** . Publicada en el Diario Oficial el 31 de Diciembre de 1987.

Los artículos 69 y 70 de esta ley contemplan normas sobre donaciones que se efectúen a las Universidades e Institutos Profesionales Estatales y Particulares reconocidos por el Estado.

El artículo 69 establece: “Los contribuyentes que de acuerdo con las normas generales de la Ley sobre Impuesto a la Renta, declaren sus rentas efectivas, determinadas mediante contabilidad completa y tributan conforme a las normas de impuesto de primera categoría así como también los contribuyentes del Impuesto Global Complementario, que declaren igual tipo de rentas, podrán descontar de sus respectivos impuestos las sumas donadas a Universidades e Institutos Profesionales estatales y particulares reconocidos por el Estado, siempre que éstas se encuentran comprendidas en la declaración respectiva.

No obstante lo anterior, las empresas donde el Estado, sus empresas y organismos, tengan una participación igual o superior al 50%, no podrán acogerse a los beneficios que

establece este artículo. Las donaciones deberán consistir en dinero y sus deducciones se efectuarán en el ejercicio en que efectivamente se incurra en el desembolso. Con todo, los contribuyentes que otorguen donaciones a las instituciones de Educación Superior acogida a este artículo podrán descontar de los impuestos señalados en el inciso primero hasta un 50% de dichas donaciones. No obstante lo anterior, cada contribuyente podrá descontar de sus impuestos 14.000 U.T.M. como máximo cada año.

Las rebajas señaladas en el inciso anterior no podrán exceder del monto del impuesto respectivo determinado por el ejercicio, después de rebajar las contribuciones de bienes raíces cuando corresponda. Las donaciones que reciban las instituciones de Educación Superior deberán ser destinadas a financiar la adquisición de bienes inmuebles y de equipamiento, como también la readecuación de infraestructura que tendrán por objeto apoyar el perfeccionamiento del quehacer académico.

Además, las donaciones podrán ser empleadas en financiar proyectos de investigación de las instituciones de Educación Superior. Los bienes inmuebles adquiridos con las donaciones quedarán afectados a los fines de docencia, investigación y extensión de la institución. En el evento de que no se cumpla con esta afectación, se deberán enterar en arcas fiscales debidamente reajustados de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumidor, los impuestos descontados con motivo de la donación recibida por la institución. Con todo, la disposición indicada en el inciso anterior no regirá respecto de la sustitución del inmueble por otro con los mismos fines o que tengan igual o mayor valor.

El Ministerio de Educación Pública deberá visar mediante una resolución exenta, las donaciones referidas dentro de los 30 días hábiles siguientes a aquel en que se requiere dicha visación. Los desembolsos efectivos que realicen los contribuyentes y que den derecho al crédito que otorga este artículo se reajustarán en la forma establecida para los pagos previsionales obligatorios de la Ley sobre Impuesto a la Renta a contar de la fecha en que se incurrió en el desembolso efectivo, y no constituirán un gasto necesario para producir la renta, pero no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 21 de dicha ley.

La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito señalado se sujetará en todo a lo previsto en el artículo 31 de la Ley de la % Renta. Las donaciones a que se refiere el presente artículo estarán liberadas del trámite de la insinuación y quedarán exentas del impuesto que grava las herencias y donaciones. La fiscalización de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Servicio de Impuestos Internos”.

Y el artículo 70 establece: “El Ministerio de Hacienda, mediante un decreto supremo que llevará también la firma del Ministro de Educación Pública, reglamentará la adecuada aplicación de lo establecido en el artículo anterior, y la forma como deberá acreditarse ante el Servicio de Impuestos Internos la donación efectuada y la correspondiente rebaja del impuesto”.

El Decreto N° 340 del Ministerio de Hacienda es el que en cumplimiento del artículo anterior reglamenta las donaciones a Instituciones de Educación Superior.

En este Decreto además de establecer las formalidades con que debe efectuarse la donación se señala que éstas deben consistir en dinero y sólo podrán ser destinadas a financiar la adquisición de inmuebles, de equipamiento, de readecuación de

infraestructura, para apoyar el perfeccionamiento del quehacer académico o bien a financiar proyectos de investigación de las instituciones señaladas.

La **ley** N° 18.985 de Reforma Tributaria de 1990, artículo 8: “Ley de donaciones culturales” del 28 de Junio de 1990.

El artículo 8º, considerando la última modificación del 22 de marzo de 2001, señala que se entenderán por beneficiarios de esta ley a las Universidades e Institutos Profesionales Estatales y Particulares reconocidos por el Estado, a las bibliotecas abiertas al público en general o a las entidades que las administran, a las corporaciones y fundaciones sin fines de lucro y a las organizaciones comunitarias funcionales constituidas de acuerdo a la ley N° 19.418, que establece normas sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias, cuyo objeto sea la investigación, desarrollo y difusión de la cultura y el arte. Serán, asimismo, beneficiarias las bibliotecas de los establecimientos que permanezcan abiertas al público, de acuerdo con la normativa que exista al respecto y a la aprobación que otorgue el Secretario Regional Ministerial de Educación correspondiente, la cual deberá necesariamente compatibilizar los intereses de la comunidad con los del propio establecimiento. Los museos estatales y municipales podrán ser beneficiarios, así como los museos privados que estén abiertos al público en general y siempre que sean de propiedad y estén administrados por entidades o personas jurídicas que no persigan fines de lucro. Asimismo, será beneficiario el Consejo de Monumentos Nacionales, respecto de los proyectos que estén destinados únicamente a la conservación, mantención, reparación, restauración y reconstrucción de monumentos históricos, monumentos arqueológicos, monumentos públicos, zonas típicas, ya sean en bienes nacionales de uso público, bienes de propiedad fiscal o pública contemplados en la ley N° 17.288, sobre Monumentos Nacionales.

Los donantes podrán ser los contribuyentes que de acuerdo a lo dispuesto en la Ley sobre Impuesto a la Renta, declaren sus rentas efectivas, según contabilidad completa, y tributen de acuerdo con las normas del Impuesto de Primera Categoría, así como también, aquellos que estén afectos al Impuesto Global Complementario que declaren igual tipo de rentas, que efectúen donaciones a beneficiarios según las normas de esta ley.

Se excluyen de este número las empresas del Estado y aquéllas en las que el Estado, sus organismos o empresas y las municipalidades, tengan una participación o interés superior al 50 por ciento del capital.

c) **Ley N° 19.247 de donaciones con fines educacionales.** Publicada en el Diario Oficial el 15 de septiembre de 1993.

Esta ley introduce modificaciones a la ley sobre impuestos a la renta; modifica la tasa del impuesto al valor agregado; establece beneficio a las donaciones con fines educacionales y modifica otros textos legales que indica Se establece como beneficiarios de esta ley a uno o más de los establecimientos educacionales administrados directamente por las Municipalidades o por sus Corporaciones; los establecimientos de educación media técnico-profesional administrados de conformidad con el decreto ley N° 3.166 de 1980; las instituciones colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo al artículo 13 del decreto ley N° 2.465 de 1979, que no tengan fines de lucro; los



establecimientos de educación pre-básica gratuitos, de propiedad de las Municipalidades; de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, o de Corporaciones o Fundaciones, privadas, sin fines de lucro, con fines educacionales y los establecimientos de educación subvencionados de acuerdo con lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 5, de 1992, del Ministerio de Educación, mantenidos por Corporaciones o Fundaciones sin fines de lucro.

Podrán ser donantes los contribuyentes que deben declarar su renta efectiva, sobre la base de contabilidad completa para los efectos del impuesto de Primera Categoría, excluidas las empresas del Estado y aquellas en las que el Estado, sus organismos o empresas y las Municipalidades, tengan una participación o interés superior al 50% del capital.

**d) Ley N° 19.712 de donaciones con fines deportivos.** Ley del deporte de Chile, publicada el 9 de febrero de 2001

En conformidad a lo que establece el artículo 62 de la ley, podrán ser donantes los contribuyentes del impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta que declaren su renta efectiva sobre la base de contabilidad completa, así como los contribuyentes del impuesto Global Complementario que declaren sobre la base de renta efectiva, y que efectúen donaciones en dinero al Instituto, para ser destinadas a la Cuota Nacional o a una o más de las Cuotas Regionales establecidas en el Título IV, o para financiar proyectos destinados al cumplimiento de los objetivos indicados en las letras a), b), c) o d) del artículo 43 cuyo costo total sea inferior a 1.000 Unidades Tributarias Mensuales y que se encuentren incorporados en el registro a que se refiere el artículo 68. El crédito a que tiene derecho será equivalente a un 50% de tales donaciones contra los impuestos indicados.

Asimismo, tendrán derecho al crédito señalado, las donaciones efectuadas para financiar proyectos destinados al cumplimiento de los objetivos citados en el inciso anterior, cuyo costo total sea superior a 1.000 Unidades Tributarias Mensuales, que se encuentren incorporados en el registro a que se refiere el artículo 68 y que cumplan con la condición de destinar al menos el 30% de la donación, a indicación del donante, a otro proyecto de aquellos incorporados en el registro o al Instituto para beneficiar a la Cuota Nacional o a una o más de las Cuotas Regionales. En el caso que no se cumpla la condición señalada, el monto del crédito tributario al que dará derecho la donación será equivalente a un 35% de la misma.

Las donaciones efectuadas para financiar proyectos destinados al cumplimiento del objetivo indicado en la letra e) del artículo 43, que se encuentren incorporados en el registro y cuyo costo total sea inferior a 8.000 Unidades Tributarias Mensuales, tendrán derecho a un crédito equivalente a un 50% de tales donaciones contra los impuestos indicados en el inciso primero.

Del mismo modo, tendrán derecho al monto del crédito señalado en el inciso precedente, las donaciones efectuadas para financiar proyectos destinados al cumplimiento del objetivo señalado en dicho inciso, cuyo costo total sea superior a 8.000 Unidades Tributarias Mensuales, que se encuentren incorporados en el registro y que cumplan con la condición de destinar al menos el 30% de la donación, a indicación del

donante, a otro proyecto de aquellos incorporados en el registro o al Instituto para beneficiar a la Cuota Nacional o a una o más de las Cuotas Regionales. En el caso que no se cumpla la condición señalada, el monto del crédito tributario al que dará derecho la donación será equivalente a un 35% de la misma.

Se excluyen del beneficio señalado en este artículo, las empresas del Estado y aquellas en las que el Estado, sus organismos o empresas y las Municipalidades, tengan una participación o interés superior al 50% del capital.

En conformidad a lo que establece el artículo 63, las donaciones deben ser efectuadas a una organización deportiva de las señaladas en el artículo 32 o al Fondo Nacional para el Fomento del Deporte, a una corporación de alto rendimiento, a una corporación municipal de deportes o a una o más de las Cuotas Regionales establecidas en el Título IV, cuyo proyecto se encuentre incorporado en el registro que para estos efectos llevará la Dirección Regional respectiva. El proyecto debe encontrarse aprobado y cumplir los requisitos establecidos en el artículo 63.

### **3. 3. 2. Planteamientos acerca de los incentivos tributarios a la RSE en Chile.**

---

Al igual que en caso anterior los participantes de las distintas mesas redondas sobre Responsabilidad Social Empresarial en Chile, organizadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Programa de Investigación para la Promoción Humana (PROhumana), fueron consultados acerca de los incentivos tributarios que se requieren para la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile. Sobre este tema se concluyeron los siguientes planteamientos que a continuación procedo a resumir:

Otorgar incentivos tributarios para estimular la RSE de las empresas: Una de las principales razones que llevan a las empresas a participar en acciones de RSE son los incentivos tributarios. Por lo tanto, esta es una importante modalidad para estimular a las empresas a realizar acciones socialmente responsables.

Otro aspecto relevante a considerar es que todavía algunos accionistas no están de acuerdo en la forma como se utilizan los recursos, de esta manera ven en las acciones de RSE gastos y no inversión.

Se requieren incentivos tributarios que sean afines a las prioridades públicas: Se reconoce que en Chile se ha avanzado en el tema de los incentivos para las donaciones, una clara muestra de esto es la Ley del Deporte. Un tema importante sobre el que giró el debate de esta ley fue que los incentivos tributarios reflejen las necesidades y prioridades de la sociedad más que de algunos intereses en particular. Por ejemplo, el donante quiere construir una cancha de polo en el barrio alto y lo que se requiere son centros deportivos en comunas más pobre. Si se deja al sector privado decidir a donde van los recursos lo más probable es que en este caso se construya la cancha de polo y no lo que más necesita la comunidad.

Determinar cuál es el beneficio que tienen las leyes de donaciones para las

empresas en Chile: Sería conveniente determinar cuál es el beneficio que tiene permitir leyes que estimulen las donaciones a través de estos incentivos tributarios, pues en ocasiones la existencia de estos incentivos induce a pensar que ofrecen buenas posibilidades para blanquear dinero, con lo que se pierde el sentido central de la medida.

También sería conveniente considerar la posibilidad de que las empresas no sólo realicen donaciones en dinero sino también puedan ofrecer apoyo profesional o técnico.

Incrementar el ámbito de acción de las leyes de donaciones: Gran parte de los participantes considera reconoce la importancia que tiene estas leyes para promover la inversión del sector privado en determinadas áreas de interés social. El ideal sería contar con una ley que permitiera donar el 100% de los tributos, por ejemplo a la educación. El problema que se plantea con esta medida es que muchos empresarios pueden aprovechar esta fórmula y provocar un daño al sistema de recaudación más que un beneficio.

Extender el uso de las leyes de donaciones a las personas naturales: Existe consenso en señalar que debería estimularse la donación de las personas naturales. Una buena manera de explorar este ámbito sería mediante el camino del ahorro.

La RSE no debe ser comprendida sólo como un tema vinculado a los incentivos tributarios: Si una empresa considera que la RSE puede ser ejercida sólo por la existencia de incentivos tributarios es un planteamiento erróneo. Se pierde el real sentido del compromiso social. Pero ello no implica no considerar a los incentivos tributarios como positivos, ya que ofrecen la oportunidad a la empresa de dirigir sus donaciones allí donde prefieran.

Utilizar el remanente del 1% destinado para capacitación a través del SENCE: Se argumenta que el remanente del 1% destinado a la capacitación no es utilizado por las empresas. Frente a esta situación se vislumbran algunas posibilidades de acciones concretas, entre ellas realizar una campaña entre aquellas empresas públicas y privadas tendientes a formar más capital humano en el país. Se argumenta que la crisis económica ha llevado a que las Municipalidades absorban, a través de la generación de programas de empleo, mano de obra cesante sin entregarle ninguna formación que le posibilite una reinserción laboral futura más favorable.

Flexibilizar el sistema de donaciones: Se reconoce que en otros países existe un sistema de incentivos mucho más flexible que en Chile, por ejemplo, llama la atención que en México existe mucha agilidad para crear una empresa y destinar recursos directos a la capacitación de los trabajadores durante los dos primeros meses. Respecto a las donaciones dirigidas a temas medioambientales, es igualmente significativo la agilidad del sistema tributario para permitir descontar directamente de los impuestos declarados en primera categoría. De igual manera es posible descontar del global complementario para los aportes que se deseen realizar en el ámbito de la educación, cultura, donaciones para actividades vinculadas al medio ambiente, así como otras materias vinculadas al bien común.

Disminuir la burocracia en el proceso de donaciones: Se menciona como el principal obstáculo al sistema el entramado burocrático que hay que sortear al momento de utilizar las leyes de donaciones vigentes en las áreas de la educación y de la cultura. Con esto

se dificulta enormemente la donación desincentivando a donantes y beneficiarios a utilizar dichas leyes llevándolos a aportar por la vía directa.

Otro problema que se señala es la desconfianza recíproca entre el empresario y el Estado. Esto se puede observar en el siguiente ejemplo: En Chile cuando una empresa utiliza las leyes de donaciones vigentes es sometida con más rigor a la fiscalización que lleva a cabo Impuestos Internos. Con esto se plantea tácitamente por este organismo que las donaciones son percibidas como una herramienta que evita cumplir obligaciones tributarias, contribuyendo a la evasión fiscal. La fiscalización excesiva conduce en definitiva a que las empresas no utilicen este sistema.

Incentivos tributarios que estimulen la inversión social: Es necesario realizar inversión social. Cualquier acción que se realice no debe ser sólo por altruismo sino porque representa un beneficio para la comunidad y por esto se requiere la existencia de incentivos porque dirigen y canalizan dicha acción.

# CAPÍTULO CUARTO. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA EN MATERIA LABORAL

SUMARIO: 4.1. Aspectos generales. 4.2. Antecedentes Internacionales de la RSE en materia laboral. 4.2.1. Pacto Mundial o Global Compact. 4.2.2. Social Accountability Standard – SA 8000. 4.2.3. Los aportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.). 4.3. Beneficios del desarrollo de la RSE en materia laboral.

## 4.1. ASPECTOS GENERALES.

La Responsabilidad Social Empresarial, tal como lo señaláramos en los capítulos precedentes, tiene un ámbito interno y otro externo. Este último se refiere a los interlocutores externos de la empresa, socios comerciales, clientes, consumidores, proveedores e interlocutores públicos, ONG`s y comunidades. Las acciones en este sentido están orientadas a la realización de políticas y programas para la comunidad, es decir, para cualquier grupo o problema social que no se encuentre relacionado directamente con la empresa mediante una relación contractual o económica. Entre ellas se encuentran las iniciativas de apoyo a la comunidad, de donaciones, medio

ambientales, etc.

El ámbito interno, en cambio, considera al conjunto de personas que están involucradas directamente con la empresa, entre ellos, trabajadores, accionistas y la gestión de recursos naturales en la producción que afecta al medio ambiente. Las acciones socialmente responsables, desde esta perspectiva, están destinadas al desarrollo de políticas y programas dirigidos a los empleados de la empresa, sus proveedores y los participantes de la cadena del negocio, es decir, proveedores y distribuidores de productos.

No obstante esta distinción, existen ciertas acciones socialmente responsables que podemos denominar como mixtas. Estas son las relacionadas con el campo de la educación que responden tanto a su dimensión externa como interna. Interna, cuando están destinadas a actividades de capacitación para los empleados y sus familias o a la entrega de becas o mayor acceso a la educación para la familia de los empleados. Y externa, cuando las acciones se realizan o se dirigen a la comunidad, tales como donaciones en dinero, infraestructura o recursos humanos con fines educacionales.

De esta manera, las acciones o programas que se desarrollen en materia laboral constituyen una de las múltiples dimensiones o ámbitos de acción de la responsabilidad social interna que las empresas pueden poner en práctica.

Pero en este sentido, es necesario recalcar que la Responsabilidad Social de la Empresa para con los trabajadores, la mayor de las veces, aunque no siempre, se encuentra dentro de las obligaciones primarias que tienen los empleadores, independiente de las políticas de RSE que adopten. En efecto, se señala que sólo una vez que la empresa ha cumplido con estas obligaciones primarias o primordiales, entre las cuales se incluyen, además, la buena administración, la fabricación de buenos productos, la prestación de un buen servicio, la seriedad para con los clientes y proveedores y el pago íntegro y oportuno de los impuestos a beneficio fiscal, la empresa está en condiciones de ser parte de las preocupaciones sociales de su entorno.

No obstante, de que estamos en condiciones de afirmar que las empresas que han asumido su rol social responsablemente, cumplen con los mínimos legales en materia laboral, esto es, sueldo mínimo, jornada laboral, descanso maternal, pago de cotizaciones previsionales, etc., el desarrollo de la RSE ha permitido abordar estas materias desde una perspectiva más global adaptándose a las distintas épocas y necesidades.

Es así como la RSE se ha constituido en un impulso renovador del compromiso que en estas materias mantienen las empresas. Por una parte, éstas tienen la obligación de respetar los derechos de sus trabajadores, pero también de hacer realidad el compromiso de la sociedad con los acuerdos y tratados internacionales ratificados por nuestro país. Es, en este aspecto, en que a nuestro juicio, puede observarse con mayor nitidez el aporte de la RSE laboral. En la medida que las empresas vayan adquiriendo mayor conciencia de su compromiso social podrá hacerse realidad, sin la estricta necesidad de la imposición legal, de la integración total de los grupos minoritarios en el mercado laboral (discapacitados, envejecientes, mujeres, etc.) y del reconocimiento y respeto de la dignidad del trabajador.

Y finalmente podemos decir, que las empresas al considerar la importancia de construir un ambiente socialmente integrado, tanto con los trabajadores como con la comunidad, convierten los programas socialmente responsables en un activo y beneficio para la empresa que se traduce en un mejoramiento de la imagen de estabilidad, solidez y cohesión social del país que atrae la inversión extranjera. De esta forma, la RSE colabora con la ampliación del mercado generando empleos y mejores condiciones laborales. Volveremos sobre este punto más adelante.

## 4.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LA RSE EN MATERIA LABORAL

Al analizar el tema de la RSE en general, pudimos observar como este fenómeno se constituye en orientaciones para las políticas de negocios de las empresas que buscan desenvolverse dentro de un mercado más humanitario.

Las empresas al ir asumiendo su compromiso social además de su tradicional papel económico-productivo, han comprendido que para los efectos de llevar a cabo una exitosa gestión empresarial en lo social, es necesario desarrollar conductas proactivas que superen los mínimos legales establecidos.

Y aunque, también observamos que la RSE se sustenta en diversos valores, ideas y creencias que impiden concebirla desde una perspectiva unidimensional, si existen varios esfuerzos tanto en el ámbito nacional como internacional por establecer algunos principios rectores dentro de los cuales ésta deba desenvolverse.

En el ámbito internacional, existen varios organismos que se han preocupado de establecer parámetros de acción para estas políticas.

En el año 1977, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expidió la declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y política social. En los procesos de integración regional se han suscrito “cartas sociales”, que complementan las regulaciones comerciales, como ocurre con la NAFTA.

Otra iniciativa es la *Global Reporting Initiative (GRI)* de 1996, acuerdo internacional elaborado con visión de largo plazo, orientado a difundir la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, aplicable globalmente y de manera voluntaria para organizaciones que deseen informar sobre aspectos económicos, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios.

En el sistema de Naciones Unidas, la OIT ha intervenido en el área de alcance social de las empresas ante los impactos de la globalización de las economías, que exigen garantizar las normas básicas laborales.

También la UNICEF viene demostrando interés sobre el trabajo infantil. Campaña como Ropa Limpia se puso en marcha en los Países bajos en octubre de 1990 para mejorar prácticas laborales en las cadenas de suministro de ropa de deporte y de ropa en general. El 1997, la campaña introdujo dos códigos: el Código de Prácticas Laborales de

la Industria del Vestido y la Carta del Comercio de la Confección Justa (*Fair Trade Charter for Garments*).

En resumen, a nuestro juicio, las principales iniciativas en el terreno internacional son las siguientes:

### 4.2.1. Pacto Mundial o *Global Compact*

---

Esta iniciativa de la que hicimos mención en los capítulos anteriores, fue lanzada a la comunidad empresarial el 31 de enero de 1999 por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial, de Davos (Suiza). El Pacto Mundial comprende dos ideas desde el punto de vista filosófico y moral, la primera de ellas es la del “partenariado” o “*partnership*”, que se relaciona con el concepto de que cada vez más en un mundo globalizado, no hay actividad humana que pueda realizarse si no es en sociedad. Para ello un método exitoso es la formación de redes entre los diversos socios que persiguen objetivos comunes.

La segunda idea es la de “Ciudadanía Corporativa”, este concepto se basa en que el ejercicio de los deberes y derechos que caracteriza a un Estado democrático, no es sólo individual. A este mundo interconectado se suma el ejercicio de la ciudadanía y la responsabilidad social.

Desde un punto de vista general, el Pacto Global, como lo señala la autora Sirkka Korpela, “... ha lanzado un reto a todos los empresarios del mundo. Su propósito es asegurar que los beneficios de la globalización alcancen no sólo a todos los países, sino también a todos dentro de cada país, a todas las personas y a todos los grupos, para que no se sigan profundizando las inequidades.

El reto apela al uso de la creatividad, la creatividad empresarial, que es una característica tan propia del empresariado. La creatividad, combinada con el poder de los mercados y los ideales universales, permitirá cubrir las necesidades de quienes están hoy en la pobreza, así como asegurar la vida de las generaciones futuras y el futuro de nuestro planeta común, nuestro mundo único, nuestra única casa”<sup>38</sup>.

Esto se pretende lograr promoviendo que las empresas adopten ciertos principios básicos, que son los principios de las Naciones Unidas. Estos principios tienen que aplicarse fundamentalmente en dos planos, en la práctica corporativa de la empresa, y en el plano de apoyo a las políticas públicas.

Los principios del *Global Compact* se originan en tres documentos de las Naciones Unidas: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT del Derecho al Trabajo y la Declaración de Río sobre Medio Ambiente..

En definitiva, estos nueve principios dicen relación con el ejercicio y respeto de los derechos humanos, el respeto y la promoción de los estándares laborales y el respeto a las prácticas de protección del medio ambiente.

---

<sup>38</sup> KORPELA, Sirkka. El Pacto Global de las Naciones Unidas: Principales Características. Ponencias del Panel Internacional En: Responsabilidad Social Empresarial en Chile. Ob. Cit.



Las Políticas de responsabilidad propuestos por el *Global Compact* en materia laboral específicamente, se encaminan a asegurar los siguientes derechos:

Las empresas deben permitir la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio;

La abolición del trabajo infantil;

La eliminación de la discriminación en lo relacionado al empleo y la ocupación.

A través de estos principios se pretenden obtener que las empresas garanticen el ejercicio de estos derechos, para así obtener los objetivos perseguidos. Estas garantías son <sup>39</sup> :

Garantizar que los empleados de una empresa puedan ejercer su derecho a la libertad de expresión, reunión pacífica y asociación, contar con un medio favorable para la negociación colectiva sin discriminación, incluido el derecho a fundar sindicatos y a declararse en huelga. La empresa tiene la obligación de garantizar estos derechos a sus empleados aunque no estén protegidos por la legislación nacional de un país concreto. Las empresas deben tomar medidas para garantizar que los proveedores, socios o contratistas no violen estos derechos.

Toda empresa debe garantizar que su política y procedimientos prohíban el uso de esclavos, el trabajo forzado y el empleo de trabajadores cautivos menores de edad o de reclusos forzados. Además debe garantizar que los proveedores, socios o contratistas no emplean esta clase de mano de obra.

Toda empresa debe garantizar que su política y procedimientos impidan la discriminación por motivos de origen étnico, sexo, color, idioma, origen nacional o social, posición económica, religión, ideas políticas u otras convicciones profundas, nacimiento o cualquier otra condición. Además no debe hacerse distinción alguna en la selección, ascenso, remuneración y condiciones laborales del personal, ni tampoco en el servicio al cliente ni en las prácticas de los contratistas, proveedores y socios. Debe establecerse medidas para hacer frente al acoso sexual o racial, y prohibir la intolerancia nacional, racial o religiosa.

Toda empresa debe garantizar condiciones de trabajo equitativas y favorables, una seguridad razonable de empleo y una remuneración y beneficios equitativos y satisfactorios. Debe proporcionar un nivel de vida adecuado para los empleados y sus familias. Las empresas deben tomar medidas para garantizar que los proveedores, socios o contratistas no violan estos derechos.

Toda empresa debe establecer mecanismos para garantizar de manera efectiva que todas sus actividades cumplan con los códigos de conducta y las normas internacionales de derechos humanos. Estos mecanismos deben ser verosímiles y todos los informes se deben comprobar periódicamente de forma independiente del mismo modo que se revisan las cuentas o se controla la calidad de los productos y servicios.

---

<sup>39</sup> Principios de Derechos Humanos para Empresas. Extracto de Amnistía Internacional, Los negocios en la Federación Rusa: Enfoque de derechos humanos . Diciembre 2002. Disponible En: <http://www.ropalimpia.org/rse.htm>.

A otros interesados, como los miembros de la comunidad local en la que la empresa desarrolla su actividad y las organizaciones de voluntarios se les debe brindar la oportunidad de colaborar en estas tareas para garantizar su transparencia y credibilidad.

### **4.2.2. Social Accountability Standard – SA 8000:**

---

En 1997 uno de los grupos que tiene una labor más amplia en el tema de la RSE, como es el *Council on Economic Priorities (CEP)* y su Agencia para la Acreditación (CEPAA), realizó un estudio sobre códigos de conducta empresariales y sectoriales. Se convocó a una junta directiva multisectorial compuesta por ONG's, Empresas y Sindicatos con la función de preparar normas sociales empresariales, dando lugar a la Norma SA 8000 de 1998.

La SA 8000 es una Norma Internacional de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), basada en instrumentos internacionales de derechos humanos y de derecho laboral, tales como, Convenios de la OIT, Declaración Universal de los DDHH de la ONU, Convención sobre los Derechos del Niño, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer; y las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenciones N° 29 y N° 105 (Trabajos forzados y esclavitud), Convención N° 87 (Libertad de asociación), Convención N° 98 (Derecho de negociación colectiva), Convenciones N° 100 y N° 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación), Convención N° 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores), Convención N° 138 y Recomendación N° 146 (Edad mínima), Convención N° 155 y Recomendación N° 164 (Salud y seguridad en el trabajo), Convención N° 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas), Convención N° 177 (Trabajo en el hogar), Convención N° 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil).

SA 8000 es hoy un estándar global reconocido internacionalmente con instalaciones certificadas en 27 países, promoviendo el aseguramiento de los derechos laborales, incluyendo temas de trabajo infantil, ambiental, salud y seguridad, principalmente.

La SA 8000 expresa una declaración de principios y contenidos:

Como sinónimo de Ciudadanía Corporativa o sostenibilidad empresarial.

Integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Adopción de principios y valores compartidos que den un rostro humano al mercado mundial.

Un instrumento posicionado de forma única para promover los objetivos de la ciudadanía corporativa global y la responsabilidad social.

Elaboración de memorias de ciudadanía, elaboración de memorias sociales, elaboración de memorias de triple cuenta de resultados y dimensiones económicas,

sociales y ambientales de la actuación de una empresa.

Compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida.

Los objetivos de la Norma SA 8000 son la regulación y tratamiento de los siguientes temas:

- Trabajo infantil
- Trabajos forzados
- Salud y seguridad en el trabajo
- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
- Discriminación
- Medidas disciplinarias
- Horario de trabajo
- Compensaciones
- Sistemas de gestión.

La Norma SA 8000, tomando en consideración las materias señaladas y basándose en diversos instrumentos internacionales, especifica los requisitos de responsabilidad social que permiten a una compañía, entendida ésta como la totalidad de una organización o entidad de negocios, incluyendo todo el personal (v.g. directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y el resto del personal, tanto empleado directamente, como contratado, como aquel que represente a la compañía de cualquier otra forma), a desarrollar, mantener y aplicar sus principios y sus procedimientos con el objeto de manejar aquellos asuntos que están bajo su control o influencia y demostrar a las partes interesadas que sus principios, procedimientos y prácticas están en conformidad con los requerimientos impuestos por esta norma.

Las compañías para llevar a cabo estas pretensiones, deben acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable y cumplir con las obligaciones a las que la empresa se someta voluntariamente. Cuando tanto la legislación nacional y los otros derechos aplicables, como las obligaciones a las que la empresa se someta, incluida la presente Norma traten de la misma cuestión, se considerará aplicable aquella regulación que sea más estricta.

Los requerimientos de la Norma SA 8000 son los siguientes<sup>40</sup> :

i. Trabajo Infantil:

La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de trabajo infantil.

La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para la

---

<sup>40</sup> Responsabilidad Social 8000. Norma SA8000. *Social Accountability International (SAI)*. Disponible solicitando información en [info@SAI.org](mailto:info@SAI.org).

remediación de los niños que se encuentren trabajando en situaciones encuadradas dentro de la definición de trabajo infantil, y proporcionará la ayuda necesaria para permitir que dichos niños tengan acceso a la enseñanza y permanezcan escolarizados mientras sean niños.

La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para promover la educación de los niños, según lo establecido en la Recomendación N° 146 de la OIT, y de los jóvenes trabajadores sujetos a la legislación local de enseñanza obligatoria, o que se encuentran en la escuela. La compañía fijará los mecanismos necesarios para asegurar que ningún niño o trabajador joven trabaje durante el horario escolar, y que la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte (de casa al trabajo y a la escuela, y vuelta) no supere las 10 horas diarias.

La compañía no expondrá a niños ni a jóvenes trabajadores a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas, inseguras o insalubres.

### ii. Trabajos forzados:

La compañía no utilizará, ni auspiciará el uso de trabajos forzados, ni exigirá a su personal que deje bajo su custodia “depósitos”, o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía.

### iii. Salud y seguridad en el trabajo:

La compañía, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria, en general, así como sobre cualquier otro riesgo específico a su actividad, 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.

La compañía nombrará un representante de la alta administración de la empresa encargado de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, y responsable de la aplicación de las disposiciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

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.

La compañía establecerá sistemas para detectar, evitar, o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados.

La compañía mantendrá, para uso de todos sus empleados, baños higiénicos, garantizando el acceso a agua potable y, cuando sea apropiado, la existencia de instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias para el almacén de alimentos.

La compañía garantizará que los dormitorios, cuando este sea un servicio que ofrezca a sus empleados, estén limpios, sean seguros, y cubran las necesidades básicas del personal.

### iv. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva:

La compañía respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser

miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.

En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local, la compañía facilitará instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente, y negociar colectivamente.

La compañía garantizará que los representantes del personal no sean discriminados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

v. Discriminación:

La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.

La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato, o afiliación política.

La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.

vi. Medidas disciplinarias:

a) La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

vii. Horario de trabajo:

La semana de trabajo normal será como la defina la ley, pero no excederá las 48 horas. Se otorgará al personal por lo menos un día libre en cada período de siete días laborados. Todo trabajo que implique horas extras será reembolsado con paga adicional superior a la de las horas normales, pero bajo ninguna circunstancia deberá exceder 12 horas por empleado a la semana. Las horas extras laborales serán voluntarias a excepción de lo estipulado.

En el caso que la compañía sea parte de un contrato colectivo negociado libremente con las organizaciones laborales (como definido por la OIT) y que estas representen una porción significativa de su fuerza laboral, puede requerir horas extras laborales, según el acuerdo, para cumplir con la demanda empresarial de corto plazo.

viii. Remuneración:

La compañía garantizará que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas por cada industria respectiva, de modo que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.

La compañía garantizará que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias. Así mismo, garantizará que la composición de salarios y beneficios se detalle claramente y de forma habitual a los trabajadores. La compañía garantizará

igualmente que los salarios y beneficios sean otorgados, cumpliendo rigurosamente con todas las leyes, y que la remuneración se realice en cheque o en efectivo, de manera conveniente para los trabajadores.

La compañía garantizará que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular, o de falsificación de los programas de aprendizaje, dirigidas a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.

ix. Sistemas de gestión:

Políticas de gestión: La alta administración de la compañía definirá su política respecto a la responsabilidad social y a las condiciones laborales garantizando que ésta:

Incluya el compromiso de cumplir con todos los requerimientos de esta Norma y con las obligaciones a las que la compañía se someta voluntariamente.

Incluya el compromiso de acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, y de respetar los instrumentos internacionales listados en la Sección II, así como su interpretación.

Incluya el compromiso de mejora continua.

Sea efectivamente documentada, aplicada, mantenida, comunicada, y que sea accesible y comprensible a todo el personal, incluyendo directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y todos aquellos, bien directamente empleados, bien contratados, o que de alguna manera representen a la empresa.

Sea accesible al público.

Revisión por la administración:

La alta administración de la compañía revisará periódicamente la oportunidad, conveniencia y efectividad de su política, los procedimientos y los resultados de su aplicación, comparándolos con los requerimientos de esta Norma y con las otras obligaciones a las que la compañía se suscriba voluntariamente. Cuando sea apropiado, se introducirán modificaciones y mejoras al sistema.

Representantes de la compañía:

La compañía nombrará un representante de la alta administración, quien, independientemente de otras responsabilidades, será responsable del cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente Norma.

La compañía garantizará el derecho del personal de planta a elegir un representante de su grupo para facilitar la comunicación con la alta administración, en asuntos relacionados con esta Norma.

Planeamiento y Aplicación: La compañía garantizará que los requerimientos de esta Norma sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización; dentro de los métodos para lograr esto se incluyen, entre otros:

La clara definición de los roles y de las responsabilidades dentro de la estructura jerárquica de la compañía.

La capacitación de los trabajadores nuevos y/o temporales al entrar en plantilla.

La realización periódica de programas de capacitación para todos los trabajadores previamente empleados.

El monitoreo continuado de las actividades y de los resultados de la aplicación de la Norma, con el objeto de demostrar la eficacia de los sistemas establecidos para cumplir con la política de la compañía y con los requerimientos de la Norma.

Control de los Proveedores/ subcontratistas y sub-proveedores:

La compañía establecerá y mantendrá procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar a proveedores y subcontratistas ( y cuando sea apropiado: sub-proveedores) basados en su capacidad para cumplir con los requerimientos de la presente Norma.

La compañía mantendrá registros adecuados del compromiso de los proveedores, subcontratistas (y sub-proveedores cuando sea apropiado) con responsabilidad social, incluyendo, entre otros, el compromiso escrito de estas organizaciones de:

Acatar todos los requerimientos de la Norma (incluyendo esta cláusula).

Participar en las actividades de control de la compañía, cuando ésta así lo solicite.

Informar a la compañía, de forma rápida y completa, de cualquier relación comercial relevante con otros proveedores, subcontratistas y sub-proveedores.

La compañía mantendrá pruebas razonables de que los requerimientos de la presente Norma se cumplen por parte de proveedores y subcontratistas.

La compañía deberá tomar pasos especiales para asegurar que a los trabajadores en el hogar se les proporcione un nivel de protección similar al proporcionado al personal empleado directamente bajo los requerimientos de esta norma. Estos pasos incluirán, pero no se limitarán a:

Establecer contratos de compra, legalmente vinculantes, escritos y que requieran conformidad con criterios mínimos (según los requerimientos de esta Norma).

Asegurar que los requerimientos del contrato de compra, escrito, sean incluidos e implementados por los trabajadores en el hogar y todas las demás partes involucradas en el contrato de compra.

Mantener, en el local de la empresa, registros integrales detallando la identidad de los trabajadores en el hogar, la cantidad de bienes producidos/ servicios proporcionados y/o las horas trabajadas por cada trabajador en el hogar.

Llevar a cabo actividades frecuentes de monitoreo – anunciadas y no anunciadas – para verificar el cumplimiento con los términos del contrato escrito de compra.

Identificando Problemas e Iniciando Acciones Correctivas:

La compañía investigará, confrontará, y responderá a las cuestiones que planteen sus empleados y otras partes interesadas, con respecto al cumplimiento o incumplimiento de la política de la compañía y/o de los requerimientos de la presente Norma. La compañía se abstendrá de disciplinar, despedir, o discriminar de cualquier forma a los empleados que proporcionen información concerniente a la observancia de la Norma.

La compañía llevará a cabo acciones correctoras, asignando los recursos necesarios que sean apropiados de acuerdo con la naturaleza y la gravedad de la infracción, cuando

se identifique el incumplimiento de la política o de los requerimientos de esta Norma.

Comunicación Externa:

a) La compañía establecerá procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos y otra información relativa al cumplimiento de los requerimientos de este documento. Entre otros aspectos, esta información incluirá detalle de los resultados de las revisiones realizadas por la administración de la empresa y de las actividades de monitoreo.

Acceso para Verificación:

a) Cuando exista un contrato que así lo estipule, la compañía facilitará información razonable y acceso a aquellas partes interesadas en verificar el cumplimiento de los requerimientos de la Norma. Así mismo, cuando lo exija el contrato, los proveedores y subcontratistas de la compañía deberán ofrecer similar información y acceso, mediante la incorporación de dicha obligación en los contratos de compras de la compañía.

Registros:

a) La compañía mantendrá registros apropiados para demostrar el cumplimiento de los requerimientos de la presente Norma

### **4.2.3. Los aportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.):**

---

El principal aporte de la OIT. radica en que desde sus 84 años de creación viene produciendo una serie de normas internacionales, convenios y recomendaciones, que constituyen un importante referente para quienes impulsan la RSE.

De esa importante producción normativa, el Consejo de Administración de la OIT. identificó aquellos convenios que se consideran básicos y que se refieren a los siguientes temas:

Convenio núm. 87 Sobre La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948;

Convenio núm. 98 Sobre El derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949;

Convenio núm. 29 Sobre El trabajo forzoso de 1930 y Convenio núm. 105 de 1957;

Convenio núm. 111 Sobre La Discriminación en el empleo y ocupación de 1958;

Convenio núm. 100 Sobre La igualdad de remuneración de 1951;

Convenio núm. 138 Sobre La edad mínima de acceso al trabajo de 1973;

Convenio núm. 182 Sobre Las peores formas de trabajo infantil de 1999.

La OIT cuenta además con tres Declaraciones:

La Declaración de Filadelfia, de 1944, que conforma el capítulo XIII de la Constitución de la OIT. y donde se declara que la pobreza “constituye un peligro para la prosperidad de todos”;

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política



social, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT. en 1977; y

La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1998, y que representa el compromiso de los Estados para seguir y ejecutar políticas que lleven al respeto de los principios fundamentales subrayados por los convenios básicos de la OIT. Esta Declaración recoge los cuatro principios claves que son:

La libertad de asociación; la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

La abolición efectiva del trabajo infantil; y

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En definitiva, la OIT. a través de sus normativas va creando un piso mínimo en materia laboral que los países deben respetar y que se ha ido incorporando en varios de los tratados de libre comercio firmados en nuestro continente.

Este último punto tiene una considerable relevancia en el caso chileno si consideramos los últimos tratados en materia económica que ha alcanzado nuestro país con la Unión Europea, Corea y, especialmente el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos.

De conformidad a lo expuesto por la Fundación PRO-Humana <sup>41</sup>, son cuatro los aspectos bajo los cuales se centra la inversión socialmente responsable que deberán considerar las empresas especialmente ahora que contamos con estos importantes acuerdos comerciales. Estos son:

la inversión,

el compromiso,

la transparencia y

La colaboración.

Inversión: es invertir los activos financieros siguiendo criterios sociales y medioambientales.

Compromiso: es utilizar el accionario para implicar a la dirección de las empresas en el diálogo y la comunicación directas que lleven a promover el cambio social positivo.

Transparencia: es recopilar, publicar y evaluar los datos sobre los efectos de las empresas en nuestra vida cotidiana.

Colaboración: es la cooperación entre el gobierno y las empresas en proyectos sociales y medioambientales. Proyectos que vayan más allá de la utilización de leyes y normativas como medios.

Pero las empresas además de internalizar estas consideraciones, han de franquear

---

<sup>41</sup> Los acuerdos de libre comercio en Chile y la inversión socialmente responsable. Fundación PRO-Humana. Disponible En : [www.fundación.prohumana.cl](http://www.fundación.prohumana.cl)

un importante reto en materia de RSE. En efecto, las empresas deberán ser capaces de conducir la mirada empresarial hacia nuevas exigencias de Responsabilidad Social Empresarial, sobre todo aquellas indicadas en diversos instrumentos de la OIT.

Retomando el punto anterior, la OIT, a través de múltiples iniciativas, tales como: El grupo de trabajo del Consejo de Administración, sobre la Dimensión Social de la Mundialización; La Base de Datos sobre Empresas e Iniciativas Sociales; El Programa sobre las Iniciativas Sociales de las Empresas en materia de Condiciones de Trabajo que ha producido una serie de manuales e instructivos; Los estudios sobre la reorganización del trabajo y sus implicaciones para la administración de las empresas y los sistemas de gerencia; La Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos y el Foro Tripartito sobre la Evolución Mundial del Comercio y sus Efectos en el Empleo, las Condiciones de Trabajo y las Relaciones Laborales y, El Programa de intensificación del empleo mediante el desarrollo de pequeñas empresas, ha investigado y analizado los problemas del trabajo a nivel mundial, buscando aquellas soluciones que permitan mejorar las condiciones de vida y trabajo de la población, de manera que el crecimiento económico vaya de la mano de un verdadero desarrollo social.

Finalmente, debemos señalar que además de los principios que ha planteado el Pacto Global en materia laboral, esto es, derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio, la eliminación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en lo relacionado al empleo y la ocupación, de los diversos instrumentos internacionales de los que hemos hecho mención, se derivan otros aspectos de importancia que deben considerar las empresas que deseen llevar a cabo políticas socialmente responsables.

Tomando como base el trabajo “Responsabilidad Social Empresaria. La estructura básica del IRSE”<sup>42</sup>, los aspectos más importantes son los siguientes:

i. Aspectos de Salud, Seguridad y Beneficios Sociales:

Este aspecto está referido a las condiciones de trabajo dentro de la empresa relacionadas con la salud, seguridad e higiene y beneficios sociales disponibles para los trabajadores. Quedarían incluidas aquí acciones como:

Programas de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Control, información y capacitación sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Existencia de planes o beneficios complementarios de las coberturas regulares de los riesgos de salud.

Existencia de comedores, instalaciones deportivas y/o de esparcimiento, que pueden ser utilizadas por los empleados.

Programas de prevención y tratamiento de adicciones peligrosas.

---

<sup>42</sup> Responsabilidad Social Empresaria. La estructura básica del IRSE. Disponible En: Hacia una cultura de la Responsabilidad Social Empresaria en Argentina. <http://www.foroecumenico.com.ar/sturzenegger.htm>.

### ii. Aspecto Entrenamiento y Educación:

Este aspecto se refiere a los esfuerzos empresarios orientados a mejorar el entrenamiento, la actualización y la capacitación general de los empleados. Dada la estructura conceptual desarrollada en el trabajo, lo que interesa en particular a la RSE es aquella educación que vaya más allá de la justificada por las características productivo-tecnológicas específicas a la firma en cuestión. Quedarían incluidas aquí acciones como:

Actividades permanentes de desarrollo y capacitación para el perfeccionamiento continuo de los empleados.

Programas de becas de estudio para los trabajadores.

Programas de educación básica, media y de erradicación de analfabetismo.

Actividades de formación para facilitar el reciclaje profesional de empleados ante cambios tecnológicos y reestructuraciones empresarias, y/o para disminuir riesgos de exclusión de los mercados de trabajo.

### iii. Aspecto Diversidad, Oportunidad y No Discriminación:

Este aspecto se dirige a premiar a la empresa que apoya la existencia de una significativa diversidad por género, edad, estrato social o capacidades, entre otras cosas, de su planta laboral; que acepta relaciones laborales con grados de flexibilidad suficientes como para adaptarse a situaciones de edad, género o discapacidad de sus trabajadores; y que practica, promueve y controla relaciones laborales no discriminatorias. También quedan incluidas aquí las acciones dirigidas a ofrecer oportunidades de empleo a desempleados estructurales (mayores de 50 años, ex-convictos presidiarios, desempleados por largo tiempo). Quedarían incluidas acciones como:

Prácticas de incorporación de trabajadores que se orientan hacia la diversidad en la planta laboral.

Aplicación de políticas dirigidas a mantener empleados que exceden los 50 años.

Existencia y promoción de normas que alientan las prácticas y conductas no discriminatorias.

### iv. Aspecto jubilación y despido :

Este aspecto de la categoría Desarrollo Laboral se dirige a premiar acciones empresarias que denotan preocupación por las situaciones de bajas laborales, sean originadas por despidos o por jubilación. En cuanto a los primeros, por las acciones preventivas que se emprendan, por establecer un ordenamiento que contemple situaciones particulares de los despedidos y por el apoyo que se preste a los mismos en términos de su reinserción laboral. En cuanto a los segundos, por las acciones preventivas adoptadas para asegurar que cualquier jubilado de la empresa alcance una jubilación mínima decorosa, por asesorar y apoyar a sus empleados en las tramitaciones jubilatorias y por mejorar su adaptación a la condición de trabajador retirado. Quedarían incluidas aquí acciones como:

Sostenimiento de programas previsionales complementarios a los propios del

trabajador.

Existencia de diálogo y análisis con los representantes de los trabajadores sobre líneas de acción alternativas a situaciones de despido.

Existencia de programas de despidos voluntarios.

Cumplimiento responsable de las indemnizaciones estipuladas por la ley.

Potestad direccional en la empresa:

Este aspecto se dirige a evaluar en qué medida las relaciones entre la dirección de la empresa y sus empleados se desarrollan dentro de un marco de equidad, transparencia y motivación para los trabajadores. Quedarían incluidas aquí acciones como:

La importancia otorgada por la gestión empresaria a los intereses y expectativas de sus empleados, como por ejemplo en cuanto a dar más flexibilidad al cumplimiento de la obligación laboral, posibilitar la existencia de días u horas libres para que sus empleados puedan atender necesidades privadas, personales, familiares o sociales.

Políticas dirigidas a informar y dialogar sobre las responsabilidades recíprocas inherentes a los empleados y a la dirección, sobre las visiones, programas y estrategias de la empresa, en especial relacionadas al área de recursos humanos, sobre cómo lograr mayor autonomía de los trabajadores, reconocer sus méritos y alentar sus iniciativas y sugerencias.

Políticas dirigidas a desarrollar las relaciones de diálogo e información con los representantes de los trabajadores.

Acciones relacionadas con la existencia de transparencia informativa económica y financiera sobre la empresa, en especial sobre las políticas y estructura de remuneraciones dentro de la misma, y orientadas a obtener un mayor grado de equidad vertical y horizontal en esa estructura.

vi. Derechos Humanos:

Este aspecto de la categoría Desarrollo Laboral se refiere al respeto, promoción y educación por parte de la empresa de tratados y estándares internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Convenciones Fundamentales de Derechos Humanos, entre otras. Se entiende que la empresa debe mantener la misma postura al momento de relacionarse con sus proveedores, distribuidores y clientes. Además toda empresa debe establecer mecanismos para garantizar de manera efectiva que todas sus actividades cumplan con los códigos de conducta y las normas establecidas en estos instrumentos internacionales.

## 4. 3. BENEFICIOS DEL DESARROLLO DE LA RSE EN MATERIA LABORAL

**El desarrollo de políticas de responsabilidad social al interior de la empresa puede**

traducirse en múltiples beneficios, alguno de ellos los mencionábamos al analizar las ventajas de los planes de RSE en general <sup>43</sup>. Tal como se señala en el documento sobre La RSE y la inclusión de la discapacidad en el proceso productivo <sup>44</sup>, “ Las empresas tienen una gran capacidad de influir en la transformación de la sociedad. Los cambios de carácter interno repercuten directamente en la vida de sus propios funcionarios, familias y comunidades con las cuales la empresa se relaciona. En este sentido la empresa tiene un rol fuerte en la integración social. Una empresa inclusiva refuerza un espíritu de equipo en sus funcionarios, fortaleciendo la sinergia en torno a objetivos comunes y a la vez expresando sus valores en forma colectiva. Un ambiente físico adecuado atenúa las diferencias y crea un entorno más agradable para todos. En fin, son factores que humanizan más el ambiente de trabajo”.

Al cumplirse estos objetivos se puede observar como la aplicación de estas políticas se refleja en un aumento de la productividad. En este sentido, podemos señalar que las acciones socialmente responsables al interior de la empresa, tienen dos efectos importantes: los que se relacionan con los beneficios directos para el trabajador y su familia y, los que favorecen la productividad empresarial constituyéndose a su vez en un incentivo para su aplicación.

Esta interrelación o ventajas cruzadas se expresa en las siguientes relaciones-beneficios entre productividad y armonía laboral y, productividad y seguridad social:

**i. Productividad y armonía laboral: Hay una mayor productividad del trabajo por los mayores incentivos. El empresario paga a sus empleados una remuneración justa, cuando les reconoce sus logros, cuando les entrega aunque sean pequeños márgenes de influencia en algunas decisiones, cuando les da la oportunidad de ir mejorando su posición dentro de la empresa, cuando los considera personas y no mercancías, en fin, cuando exhibe una responsabilidad social y un comportamiento ético con sus trabajadores.**

**ii. Productividad y seguridad social: Las acciones de prevención de accidentes y enfermedades profesionales por parte de la empresa redundan en menor absentismo, mayor rendimiento, mayor productividad. Es lo que ocurre por ejemplo con las medidas de prevención y asistencia contra las drogas y el alcohol que se hace en las empresas.**

En el área de recursos humanos, programas de balance entre la vida personal y el trabajo, reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados, también permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la reducción de costos de contratación y entrenamiento.

Hacer partícipes a los trabajadores de la RSE representa una importante oportunidad

<sup>43</sup> Ver página 43.

<sup>44</sup> La RSE y la inclusión de la discapacidad en el proceso productivo. Fuente: Elaborado a partir de "O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência", Instituto ETHOS (www.ethos.org.br). Disponible En: <http://www.plazanueva.org/rse/comunic.pdf>.

para la empresa para mejorar las relaciones interpersonales al interior de ella. Esto, por que al constituirse en un parámetro cultural permite la identificación de los individuos con la organización, además educa a los empleados en las nuevas habilidades necesarias para la eficiencia económica de la empresa, también contribuye a formar carácter ético de los empleados y a fomentar el desarrollo de determinados valores que hacen más justa y humana la organización social como la solidaridad, la participación, el compromiso, la responsabilidad, la libertad, la complementariedad, la flexibilidad, la generosidad, la capacidad para el diálogo y el trabajo en equipo.

## CONCLUSIONES

En una primera etapa, al iniciar el análisis de la RSE, todas las fuentes consultadas reparaban en la importancia de la implementación de políticas que fueran socialmente responsables, no sólo por parte de las empresas sino por cualquiera organización.

Sus múltiples ventajas y beneficios parecían evidentes pero aún no podíamos contestar el ¿por qué?. Así es como en definitiva nuestro estudio se centra en desentrañar, a nuestro juicio dos preguntas básicas: ¿Por qué la RSE puede contribuir al desarrollo de las empresas si más parece una carga para ellas?, ¿Por qué la RSE ha podido lograr en materia de derechos humanos, medio ambientales y laborales lo que la regulación legal no ha logrado?.

Responder esto resultó más fácil de lo que parece. La Responsabilidad Social refleja una relación entre la empresa y la comunidad que podríamos describir como “simbiótica”, “doy para recibir”.

Si pensamos que las empresas se nutren del mercado, la actuación socialmente responsable con los trabajadores, proveedores (RSE interna) y con los distintos sectores sociales (RSE externa), se traduce en una importante mejora de la imagen corporativa y, por ende, del producto o servicio que se ofrece, al mismo tiempo que se logra mayor identidad y sentido de pertenencia por parte de sus colaboradores.

De esta manera, actuar socialmente responsable no es una actitud filantrópica que arroja beneficios sólo hacia el medio ambiente, los recursos naturales, sociales y humanos, sino que representa para la empresa una inversión que repercute en ventajas

financieras.

Considerando el rol económico que desde siempre se le ha reconocido a la empresa, esto es, generar utilidades, queda demostrado que la RSE constituye por sí misma un estímulo suficiente para que las empresas se decidan a actuar con responsabilidad. No obstante ello, considerando las múltiples ventajas que su accionar representa para la protección y reconocimiento de los derechos humanos, laborales y medio ambientales, la utilización de incentivos legales para la implementación de este tipo de políticas al interior de las empresas es un recurso de gestión que no puede ser subestimado.

En efecto, la RSE puede fácilmente absorber aquellos fines que hasta ahora correspondían principalmente a la Organización Estatal.

En definitiva, de la experiencia de múltiples empresas en todo el mundo, queda demostrado que la RSE contribuye eficazmente y, lo hará en los próximos años, a construir una sociedad más respetuosa y conciente de nuestras obligaciones con el medio ambiente, con los derechos humanos y con los derechos laborales, de los que aún somos deudores.



# BIBLIOGRAFÍA

## LIBROS:

CABANELLAS, GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 1987. T.I., V. II

BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos S.A. Madrid. 1989

GARCÍA ORTEGA, JESÚS. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. 1992

GONZÁLEZ, T. La responsabilidad social de la empresa, Un buen Negocio. Disponible En: [www.grupcies.com](http://www.grupcies.com) .

HUMERES NOGUER, HÉCTOR. Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. En Línea: [www.microjuris.cl](http://www.microjuris.cl) .

IILANES EDWARDS, JAIME. Empresa y Derecho del Trabajo, participación de los trabajadores. Santiago. 1973

KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 4ª edición actualizada y reelaborada. 1984.

- LIZAMA PORTAL, LUIS Y UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. Interpretación y derechos fundamentales en la empresa. Editorial Jurídica ConoSur Ltda. 1994.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos S.A. Madrid. Decimocuarta edición. 1993
- (PNUD) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Programa de Investigación para la promoción humana (PROhumana). Responsabilidad Social Empresarial en Chile. Informe de mesas de trabajo. Santiago. Marzo-septiembre 2000
- RUPRECHT ALFREDO, J. Contrato de trabajo, empleo y desocupación. Editorial Víctor P. De Zavalía S.A. Buenos Aires. 1992.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM. Texto y comentario del Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. 2002
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM. Trabajo, Empresa y Revolución. Editorial Zig-Zag S.A. Santiago. 1978
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM Y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile. Tercera Edición. 1997
- VALOR, MAMEN. Responsabilidad Social de la Empresa, Marketing de Relaciones y Política de Recursos Humanos; el Gasto Social de la Empresa. Disponible En: [www.comunidar.org](http://www.comunidar.org) .
- VÁSQUEZ VIALARD, ANTONIO. La responsabilidad en el derecho del trabajo. Editorial Astrea De Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires. 1998
- VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires. 1982

### APUNTES:

- GAJARDO HARBOE, MARÍA CRISTINA. Apuntes complementarios I curso Derecho del Trabajo y Derechos Fundamentales. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo. 2003.
- GUTIÉRREZ, XIMENA Y MENGOD, ROSA. El Contenido ético jurídico del contrato de trabajo. Apuntes de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Santiago, Chile. Facultad de Derecho. Universidad de Chile 2000.

### REVISTAS:

- BEZANILLA BOLOÑA, MAURICIO. La empresa en el orden jurídico laboral. Apuntes para una introducción a su estudio. Revista de Derecho de la Universidad Católica de

---

Valparaíso. Valparaíso. Nº XII. 1988

MARTORELL, ERNESTO. El concepto de empresa: su tratamiento en la ley de contrato de trabajo. En Revista de Derecho del Trabajo. Ediciones La Ley, número 6, 1984

TEIXIDÓ, SOLEDAD Y CHAVARRÍ, REINALINA. La Responsabilidad Social Empresarial: Repensando el papel de la empresa a inicios del siglo XXI. Revista Filantropía y Responsabilidad Social en Chile. Julio 2000. Producida por PROhumana.

TEIXIDÓ, SOLEDAD Y CHAVARRÍ, REINALINA. Responsabilidad Social Empresarial: Una Aproximación Conceptual. Responsabilidad Social Empresarial en Chile. Informe de mesas de trabajo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Programa de Investigación para la promoción humana (PROhumana). Santiago. Marzo-septiembre 2000

WALKER Errázuriz, Francisco. Las empresas contratistas y subcontratistas en el ámbito de las relaciones laborales en Chile. Enfoque institucional. En Revista Laboral Chilena. Julio. 1998

## TESIS:

DE LA NOI MERINO, FELIPE. La Empresa: su concepto jurídico y el cambio en su titularidad desde la perspectiva laboral. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Universidad Adolfo Ibáñez. Facultad de Derecho. 1998

JEREZ BERMÚDEZ, VICTOR. Elementos de Medición y evaluación de la responsabilidad social de la empresa. Memoria de prueba. Universidad de Chile. 1983

## TRATADOS Y CONVENIOS:

CONVENIO Nº 87 DE LA OIT SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONVENIO Nº 29 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

CONVENIO Nº 105 DE LA OIT SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

CONVENIO Nº 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
SOBRE DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

CONVENIO Nº 100 SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION ENTRE LA MANO  
DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO  
DE IGUAL

CONVENIO Nº 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

CONVENIO Nº 182 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y  
LA ACCIÓN INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN