



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES**

Seminario de Título para optar al Título de  
Ingeniero Comercial, Mención Administración

ALUMNAS: CAROLINA ESTHER GÓMEZ JOFRÉ  
NANCY LORENA LOYOLA ARROYO

PROFESOR GUÍA: FRANCISCO WALKER ERRÁZURIZ

Santiago, 2004.



*A nuestros padres*

*Eduardo y Gladys*

*Luis y Nancy*

## *Agradecimientos*

*Primero agradezco a Dios, quien me protegió, me iluminó y me dio las fuerzas para superar todas las dificultades que alguna vez se me presentaron, permitiéndome alcanzar hoy una nueva meta en mi vida.*

*A mis padres, Eduardo y Gladys, quienes me vieron crecer y me entregaron su amor y apoyo incondicional en todo momento, guiándome con sabiduría en los caminos de la verdad que nunca abandonaré. Muchas gracias por todos los sacrificios que hicieron para que terminara mi carrera.*

*A toda mi familia, en especial a los que creyeron en mí, a los que escucharon con paciencia mis problemas y me animaron a seguir. Nunca olvidaré sus buenos consejos.*

*A mis hermanas, Ximena y Daniela.*

*A mi querida tía Rosa.*

*A mi cuñado Luis.*

*A Jeannette y Osvaldo.*

*A mi tía Luisa.*

*A mi compañera de tesis, Nancy Loyola, con quien compartí todos los buenos momentos y también todas las presiones para terminar exitosamente este trabajo. Espero que nunca se rompa el lazo de nuestra amistad.*

*A mi profesor guía, Francisco Walker, quien siempre nos brindó parte de su tiempo para orientarnos y disipar nuestras dudas. Gracias por la plena entrega que demostró en nuestro seminario.*

*A mis amigos y a los que dejé de ver, ya sea por la muerte o la distancia.*

*A todos quienes, al escribir estas líneas, recordé con amor.*

***Carolina Esther Gómez Jofré.***

*En primer lugar, deseo agradecer a Dios, por haberme permitido vivir estos 23 años, de forma plena y muy feliz. Haber llegado a esta instancia de mi vida, de ser profesional, me hace sentir tremendamente orgullosa.*

*Comenzaré agradeciendo a las personas que me dieron la vida, mis padres, sin duda las personas más incondicionales, son mi base y proyección, dejando en claro que son lo más grande que tengo. Gracias Papá, por ser el mejor padre que Dios me hubiera podido regalar, por hacerme sentir siempre una princesa hasta hoy y cuidarme todos los días de mi vida. Además Papá, porque cada consejo que me das, me hace ser mejor persona, lo que es más importante que cualquier título académico que consiga. A mi Mamá, agradecer por ser una maravillosa madre, digna de admirar, disponible en todo momento, atenta a cada uno de mis pasos, llegando a ser una brillante profesional y brillante madre al mismo tiempo, espero lograr lo mismo en unos años más y que pueda llegar a sentir, que he formado una familia tan linda como la nuestra, ese sí será un gran desafío.*

*Papás, todavía me falta mucho por crecer, por lo que los discursos de los días Domingo en la mesa, seguirán.*

*Testigos de todas mis acciones, alegrías y enojos son mis cuatro hermanos, sin duda quienes más me conocen en el mundo. Luis, has sido siempre mi "gran" hermano mayor, por todo lo que has conseguido, con tu mente brillante, pero además porque tienes un corazón aún más puro y hermoso; te siento desde siempre como mi "protector", gracias por todas las clases y consejos que me has dado desde que tengo razón de ser. Mi próximo hermano a agradecer es Felipe, desde siempre mi ídolo y aliado, gracias por todas las clases dadas, y gracias a éstas, aprendí que no todo me lo pueden enseñar en la vida, y que debo confiar en mi propia capacidad para resolver las cosas. A mi hermanito, Sebastián, por hacerme creer que las personas intrínsecamente buenas existen, e irradian esa ternura e inocencia que tienes en tus ojos y sonrisa. Gracias además por las infinitas horas de música, que me llenan el alma. A mi hermanito, más pequeño, Cristóbal, quién diría que con tus 15 años, tienes una madurez y templanza admirable, heredada de nuestro padre. Siento el más grande y fuerte de los apoyos en ti, hay un nivel de comprensión y*

*complicidad entre los dos muy fuerte. Sin duda llegarás muy lejos, en todos los aspectos, te admiro mucho Cristóbal por tu gran inteligencia y bondad. A mi sobrino Beto, debo agradecerle su ternura y amor sin fin. A mi querida Nani (Jara), quien me ha cuidado con mucho amor desde siempre. Nani, te quiero más de lo que puedas imaginar, y gracias por estar presente en todas mis alegrías y penas. Pame, agradezco ser testigo de tu gran esfuerzo-que admiro mucho- durante todos estos años, Dios te premiará y llegará algo grande, estoy segura.*

*Siguiendo en el plano familiar, le agradezco a mi familia en general por todo el amor brindado estos 23 años, pero en especial a mi gran Abuelita Zoila, mis queridos padrinos, Xi y Lalo, Tía Sonia, Leo, Tita y José, quienes me han hecho sentir su gran cariño, con pequeños y grandes gestos desde la infancia, que no olvido.*

*En el plano amistoso, cómo olvidar a mis grandes amigas Carola, María Paz, Pame, Miry, Lore, Karla y Andrea, a quienes doy las gracias por acompañarme en la difícil carrera de la vida. Sin dejar fuera a mi gran compañera de tesis y gran amiga Carola Gómez, quien con su gran inteligencia y sentido del humor, no consiguió hacerme enojar ni una sola vez en el transcurso de la tesis, y eso es un logro. Sin duda la mejor compañera de tesis, que hubiera podido tener.*

*Y en el plano educacional, agradezco a todos aquellos profesores del Colegio Lo Castillo, Liceo N° 7 de Niñas de Providencia y de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile, que me formaron como persona y próxima Ingeniera Comercial.*

*En forma muy especial deseo agradecer a nuestro gran maestro, Francisco Walker Errázuriz, quien es una persona brillante en el ámbito profesional y posee una gran calidad como ser humano, lo que me transmitió en cada una de sus palabras y gestos. Gracias Maestro, por transmitirnos esa pasión por los recursos humanos, esperando ser digna de continuar con la labor que usted ha desempeñado en el ámbito laboral en Chile.*

*Con mucho cariño e infinitas gracias*

**Nancy Lorena Loyola Arroyo**

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
PRÓLOGO	1
<b>CAPÍTULO I:</b>	
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	
1.1. Introducción	3
1.2. Concepto de responsabilidad social empresarial	4
1.3. Concepto de empresa	5
1.3.1. El concepto de empresa para el Derecho Laboral	7
1.3.2. Fines de la empresa	8
1.4. Clasificaciones de la responsabilidad social empresarial	9
1.4.1. Conceptos de responsabilidad social empresarial interna y externa	9
1.4.2. Acciones y beneficios de la RSE interna y externa	10
1.5. Surgimiento del análisis de responsabilidad social empresarial	13
1.5.1. Principales informes y programas que guían la RSE	18
1.5.2. La Norma SA8000	20
1.5.3. Organizaciones de Promoción de la RSE en Chile	23
<b>CAPÍTULO II:</b>	
LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS Y ESPECÍFICOS APLICADOS AL ÁMBITO LABORAL, Y PROTECCIÓN SOCIAL	
2.1. Introducción	24
2.2. Derechos fundamentales inespecíficos	25
2.2.1. Discriminación Laboral	28
2.2.1.1. Aspectos Legales y Descriptivos	28
2.1.1.2. Otros temas relacionados a la discriminación laboral	33

2.1.1.3.	La RSE en materia de discriminación laboral	35
2.3.	Derechos Fundamentales Específicos	36
2.3.1.	<b>Derechos Fundamentales Específicos Colectivos</b>	37
2.3.1.1.	La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical en Chile	37
2.3.1.2.	El Derecho de Negociación Colectiva en Chile	39
2.3.1.3.	Posición de la CUT frente a los Derechos Sindicales	42
2.3.1.4.	La RSE en materia de Sindicalización y Negociación Colectiva	43
2.3.2.	<b>Derechos Fundamentales Específicos Individuales</b>	45
2.3.2.1.	Contratos de Trabajo y Término de la Relación Laboral	45
2.3.2.1.1.	Análisis de las principales estadísticas respecto a Contratos y Término de la Relación Laboral (ENCLA 2002)	48
2.3.2.1.2.	La RSE en materia de Contratos y Término de la Relación Laboral	55
2.3.2.2.	Jornadas de Trabajo	56
2.3.2.2.1.	Jornada Extraordinaria de Trabajo	58
2.3.2.2.2.	Descanso durante la Jornada de Trabajo	59
2.3.2.2.3.	Situación actual en Chile	60
2.3.2.2.4.	Análisis de las principales estadísticas con respecto a la Jornada de Trabajo (ENCLA 2002)	63
2.3.2.2.5.	La RSE en materia de Jornadas Laborales	68
2.3.2.3.	Remuneraciones	70
2.3.2.3.1.	Aspectos legales y descriptivos	70
2.3.2.3.2.	La remuneración en la actualidad chilena	73
2.3.2.3.3.	Análisis de las principales estadísticas respecto a remuneraciones (ENCLA 2002)	75
2.3.2.3.4.	La RSE en materia de remuneraciones	83
2.3.2.4.	Acoso Moral Laboral	84
2.3.2.4.1.	Aspectos Descriptivos	84
2.3.2.4.2.	Consecuencias del acoso moral	88



2.3.2.4.3.	El acoso moral laboral en la actualidad chilena	89
2.3.2.4.4.	RSE en materia de acoso moral	90
2.3.2.5.	Acoso Sexual Laboral	92
2.3.2.5.1.	Aspectos Descriptivos	92
2.3.2.5.2.	Consecuencias del acoso sexual	93
2.3.2.5.3.	El acoso sexual laboral en la actualidad chilena	95
2.3.2.5.4.	La RSE en materia de acoso sexual	97
2.3.2.6.	Trabajo Femenino	99
2.3.2.6.1.	Aspectos legales y descriptivos	99
2.3.2.6.2.	La mujer trabajadora en la actualidad chilena	101
2.3.2.6.3.	Análisis de las principales estadísticas respecto al trabajo femenino en Chile (ENCLA 2002)	104
2.3.2.6.4.	La RSE en materia de trabajo femenino	106
2.3.2.7.	Capacitación	107
2.3.2.7.1.	Aspectos legales y descriptivos	107
2.3.2.7.2.	La RSE en materia de capacitación	110
2.3.2.8.	Protección Social	111
2.3.2.8.1.	Salud	112
	2.3.2.8.1.1. La RSE en materia de salud de los trabajadores	115
	2.3.2.8.2. Pensiones y Seguro de Desempleo	116
	2.3.2.8.2.1. La RSE en materia de Pensiones	120
2.3.2.9.	Condiciones de Higiene, Seguridad y Medioambientales	121
2.3.2.9.1.	Aspectos legales y descriptivos	121
2.3.2.9.2.	Las condiciones laborales en la actualidad chilena	124
2.3.2.9.3.	Análisis de las principales estadísticas respecto a las condiciones de higiene y seguridad (ENCLA 2002)	125
2.3.2.9.4.	La RSE en materia de condiciones de higiene, seguridad y medioambientales	127
2.3.2.10.	Estrés Laboral	130
2.3.2.10.1.	Aspectos descriptivos	130

2.3.2.10.2. Medidas Organizacionales para la Prevención del Estrés	134
2.3.2.10.3. La RSE en materia de estrés laboral	136

### **CAPÍTULO III:**

#### **ANÁLISIS DE ENTREVISTAS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL**

3.1. Introducción	139
3.2. Pregunta N° 1 A juicio suyo, ¿en qué consiste la responsabilidad social de la empresa como empleadora?	141
3.3. Pregunta N° 2 ¿Considera que el cumplimiento de las leyes laborales es una responsabilidad ineludible para la empresa?	146
3.4. Pregunta N° 3 ¿Considera que hay conciencia en los empresarios sobre la trascendencia en el cumplimiento de la legislación?	147
3.5. Pregunta N° 4 ¿Piensa que se cumple o no la responsabilidad social empresarial en Chile? ¿A qué nivel?	151
3.6. Pregunta N° 5 A su juicio, cuáles son los principales aspectos de la responsabilidad social empresarial en cuanto a:	
i) Los derechos fundamentales, específicos e inespecíficos.	155
ii) Condiciones del trabajo: jornada de trabajo, remuneración, pago de cotizaciones previsionales.	158
iii) Seguridad en el Trabajo.	161
iv) El trabajo femenino.	162
3.7. Ejemplos ilustrativos en materia laboral	165
 CONCLUSIONES	 170
BIBLIOGRAFÍA	172
ANEXO	
Cuestionario de Responsabilidad Social Empresarial en Materia de Relaciones Laborales	176

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

<b><u>Tablas</u></b>		<b>Pág.</b>
Tabla N° 1	Los nueve principios del Pacto Global	17
Tabla N° 2	Principales informes y programas de guían la RSE.	19
Tabla N° 3	Tipo de contrato en las empresas encuestadas (Total de trabajadores contratados directamente) Fuente: Empleadores	48
Tabla N° 4	Personal de la empresa por tipo de contrato (en porcentaje sobre el total de trabajadores. Fuente: Empleadores)	49
Tabla N° 5	Contratos celebrados y finiquitados (%) Fuente: Empleadores	53
Tabla N° 6	Contratos celebrados en los últimos 12 meses (%)	53
Tabla N° 7	Contratos finiquitados en los últimos 12 meses (%)	53
Tabla N° 8	Evolución de las razones del término de contrato (Fuente: Empleadores)	55
Tabla N° 9	Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedio (en horas)	66
Tabla N° 10	Distribución del ingreso en distintos países y regiones	74
Tabla N° 11	Tramos de remuneraciones de hombres	78
Tabla N° 12	Tramos de remuneraciones de mujeres	78
Tabla N° 13	Porcentaje de remuneración variable según tamaño de empresa	80

<b><u>Gráficos</u></b>		Pág.
Gráfico N° 1	Tipo de contrato por tamaño de empresa, año 2002	49
Gráfico N° 2	Tipo de contrato según rama (% sobre el total de casos en la muestra), Fuente: Empleadores.	51
Gráfico N° 3	Causales del término del contrato (1999-2002). Fuente: Empleadores	54
Gráfico N° 4	Promedio de horas de trabajo según informe y tamaño de empresa	64
Gráfico N° 5	Contratos celebrados y finiquitados (%) Fuente: Empleadores	65
Gráfico N° 6	Porcentaje de empresas que trabajan el día domingo según tamaño (Fuente: Empleadores)	67
Gráfico N° 7	Tramos de ingresos por tamaño de empresa. (Fuente: Empleadores)	76
Gráfico N° 8	Tramos de remuneraciones por sexo en unidades de salario mínimo (Fuente: Empleadores)	77
Gráfico N° 9	Composición de las remuneraciones (Fuente: Empleadores)	79
Gráfico N° 10	Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables	80
Gráfico N° 11	Percepción de la actitud de los trabajadores a los incentivos por productividad	81
Gráfico N° 12	Criterios para aumento de remuneraciones (% de empresas que los utilizan) Fuente: Empleadores	82
Gráfico N° 13	Distribución de trabajadores según sexo. (Fuente: Empleadores).	104
Gráfico N° 14	Distribución de trabajadoras por tamaño de empresa	105
Gráfico N° 15	Porcentaje de trabajadoras según tamaño de empresa (Fuente: Empleadores).	106
Gráfico N° 16	Instrumentos de prevención de riesgos. (Fuente: Empleadores).	126
Gráfico N° 17	Existencia de instrumentos de prevención de riesgos según tamaño de empresa (Fuente: Empleadores).	127

## **RESUMEN**

En el presente trabajo se desarrolla el concepto de responsabilidad social empresarial con un enfoque hacia la responsabilidad en el ámbito interno de la empresa, específicamente en lo que se refiere a su rol como empleadora.

La metodología utilizada consiste en la investigación del concepto y de sus lineamientos internacionales, desarrollando temas laborales específicos de relevancia en la actualidad chilena, lo que incluye su descripción jurídica, sus principales consecuencias en el mundo del trabajo, análisis de sus estadísticas y su respectiva aplicación al tema de responsabilidad social empresarial.

Finalmente se realiza un debate basado en entrevistas a diversos personajes de importancia en la esfera laboral, social y empresarial, con respecto a la responsabilidad social de la empresa en Chile más allá del cumplimiento de la legislación vigente.

## PRÓLOGO

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial surge a fines del siglo XIX, con el nacimiento de la primera legislación laboral moderna en Alemania. Luego, en la segunda década del siglo pasado, el concepto se vinculó más bien a la filantropía empresarial o principios de caridad. Más tarde, en la década del 50 y 60, ya se planteaba como una fuerte corriente de obligación ética o moral. Sin embargo, hasta hoy el concepto de Responsabilidad Social Empresarial sigue vinculándose fuertemente con los principios de filantropía empresarial.

Es por esta razón, que se decide estudiar el tema y demostrar que el concepto no implica sólo un sinónimo de beneficencia para algún sector necesitado de la población, sino que la responsabilidad social empresarial es para con todos los agentes impactados por la gestión de la empresa.

Entre los agentes, que merecen un mayor grado de responsabilidad de parte de las empresas, son los propios trabajadores, quienes forman parte del ámbito interno en cual la empresa debe hacerse responsable. Y es en este aspecto donde Chile aún presenta indicios de desprotección a la fuerza laboral.

Se define así el objetivo del presente Seminario de Título, el cual consiste en analizar la responsabilidad social que posee el empresariado chileno con sus trabajadores, estableciendo la discusión de los aspectos que se consideran voluntarios y obligatorios en materias laborales desde la perspectiva del concepto.

Para realizar esta investigación, en el Capítulo I, se realiza todo el marco teórico que sustenta el conocimiento del concepto, incluyendo el análisis profundo de la definición del concepto y toda la base de programas que lo sostienen hasta hoy, en Chile y en el mundo.

En el Capítulo II, se vincula el concepto de responsabilidad social empresarial a todo el conjunto de derechos que por la legislación vigente en Chile les corresponden a los trabajadores. Se realiza así un estudio a fondo de los derechos fundamentales que posee todo trabajador, con la respectiva descripción de los derechos fundamentales inespecíficos y específicos, dividiendo estos últimos en individuales y colectivos, en conjunto con un análisis acucioso de la situación chilena actual, en base a la ENCLA 2002.

Por último, en el Capítulo III, se realiza una presentación de opiniones acerca de relevantes temas laborales de la actualidad chilena, en base a once entrevistas a destacados personajes del ámbito laboral y empresarial. Surge así una amplia y sorprendente discusión, brindando las distintas perspectivas que nutren al lector en la visión del concepto de Responsabilidad Social Empresarial en Chile.

## **CAPÍTULO I**

### **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

#### **1.1 Introducción**

En el presente capítulo se desarrolla el concepto de responsabilidad social empresarial, el concepto de empresa, los tipos de responsabilidad social empresarial –interna y externa– y por último el surgimiento del concepto, tanto a nivel mundial como nacional.

En cuanto al concepto de responsabilidad social, se entrega una descripción general del mismo, junto a una reflexión sobre la integración del concepto a la gestión empresarial actual.

La clasificación de responsabilidad social empresarial nos permite distinguir entre el ámbito interno y externo, reconociendo los distintos agentes que se ven impactados por las acciones y políticas de la empresa. Adicionalmente, se resumen las acciones que realizan las firmas al incorporar en sus diversas operaciones la concepción de la responsabilidad social empresarial, junto con los beneficios que obtienen a raíz de ello.

Por último, se describe brevemente la historia del concepto, desde su origen internacional hasta su actual aplicación a nivel nacional. Asimismo, se detallan los estándares internacionales de RSE, finalizando con las organizaciones que promocionan el tema.



## **1.2 Concepto de responsabilidad social empresarial**

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

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

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

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

Para un gran número de compañías, la responsabilidad social empresarial comienza a convertirse en una parte integral de la estrategia corporativa, prácticas de operación, operaciones de negocio y desarrollo de productos. Es por ello que también se define como “Una herramienta de gestión empresarial, una nueva visión de negocios que incorpora la preocupación por el desempeño

económico de la empresa y su impacto en los *stakeholders*<sup>1</sup>. El desafío está en cómo introducir el concepto en la manera en que las empresas operan tanto interna como externamente. Debemos comprender que la responsabilidad social empresarial deberá estar en el ADN de cada organización, y no como una parte anexa a ésta. La presión de la globalización, hace incrementar la expectación en la sociedad ante la actitud social de las firmas.

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

### **1.3. Concepto de empresa**

Por sus características variables y complejas, la empresa es difícil de definir, ya que ésta se plantea de forma diversa según los regímenes, ideologías, cultura y grado de desarrollo económico y técnico de la sociedad actual.

---

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

Según la opinión de los Profesores William Thayer y Patricio Novoa con respecto a la definición del concepto en cuestión<sup>2</sup>, ellos 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 que trabajan, sufren, necesitan, ganan, pierden, se agitan, chocan o se entienden.

La Profesora Nicole Catalá<sup>3</sup> define a la Empresa, desde el punto de vista de la doctrina laboral francesa, como una organización integrada por trabajadores bajo la autoridad de un jefe para la realización de una actividad común.

También el Profesor Francisco Tapia opina respecto al tema<sup>4</sup>, considera que la empresa es un emprendimiento asumido por una o varias personas que, tras un fin dado, ordena los medios necesarios para lograrlo en miras de una recompensa pecuniaria final como contraparte de su esfuerzo organizativo.

El Señor Efrén Borrajo define la empresa como la “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 capital y trabajo<sup>5</sup>.”

Por otra parte, existen diferentes disciplinas que definen la empresa<sup>6</sup>:

Economía: Empresa es el órgano de producción destinado a proporcionar bienes y servicios a la comunidad.

---

<sup>2</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Chile, Editorial Universitaria, 2002. p. 139.

<sup>3</sup> Op. cit. p.140.

<sup>4</sup> Op. cit.

<sup>5</sup> Borrajo Dacruz, Efrén. Introducción al derecho del trabajo. ed. Tecnos S.A. Madrid, 1989. p.106.

<sup>6</sup> Sepúlveda Andrade, Rubén. La responsabilidad social de la empresa en Chile. Tesis. Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2004. pp.13-14.

Sociología: Analiza las interrelaciones dentro de la empresa y cómo afectan la vida de los sujetos que la componen (sociología industrial.)

Psicología: Estudia los problemas del individuo dentro de organizaciones, entre las que se encuentra la empresa (psicología organizacional)

Ciencia Jurídica: Existen distintos conceptos, según las ramas del derecho:

- Derecho Tributario o Fiscal: La empresa es una fuente de riquezas para el Estado.
- Derecho Comercial: La empresa se relaciona a la realización profesional de los negocios en masa.
- Derecho Económico: La empresa incide en la esfera del poder propio del Estado.
- Derecho Laboral: La empresa desde el punto de vista de las relaciones personales de trabajo que se generan en su interior.

### 1.3.1. El concepto de empresa para el Derecho Laboral

Existen diversas definiciones de empresa, una de las más relevantes es la del Código del Trabajo:

“Empresa es 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”.

Al establecerse que las empresas pueden poseer fines diversos tales como económicos, sociales o benéficos, por tanto, se le da el carácter de empresa a cualquier organización, posea ésta o no fines de lucro.

El profesor Francisco Walker E. rescata de ésta las siguientes características<sup>7</sup>:

- a) Son un elemento esencial de la empresa tanto el factor “propiedad” como el factor “trabajo”, este último también forma parte integrante de la organización.
- b) Las empresas tienen diversos fines, sean o no de lucro.
- c) Se limita el concepto de empresa señalando que debe tener una individualidad legal.

### 1.3.2. Fines de la empresa

La consecución de un fin es un elemento común entre las definiciones de empresa. Los fines de la empresa pueden identificarse con los objetivos básicos de todo sistema organizativo (los que se relacionan directamente al logro de fines económicos)<sup>8</sup>:

- Eficiencia: Expresa el grado de competitividad, mejorando la relación insumo- producto en la función de producción.
- Crecimiento: Desarrollo para lograr seguridad, poder e independencia.
- Control: Regulación y dominio del sistema (poder interno y externo).
- Supervivencia: Objetivo primario. Superación permanente de dificultades.

La empresa tiene un rol fuerte en la integración social. Las empresas han reparado en su capacidad de influir en la transformación de la sociedad (con un ambiente físico adecuado crea un entorno agradable para todos, etc.); es un

---

<sup>7</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Chile, Editorial Universitaria, 2002.p.140.

<sup>8</sup> Sepúlveda Andrade, Rubén. La responsabilidad social de la empresa en Chile. Tesis, Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2004.p-25.

sujeto de acción al interior de la sociedad y pieza clave para el desarrollo económico y social del país.

En esta nueva concepción se encuadra el tema de la RSE, pasando 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.

Esta concepción no nace sólo del altruismo empresarial sino también de los beneficios que significa la RSE, como ventajas comparativas, aprovechando el mejoramiento de su imagen pública, lealtad de sus empleados, proveedores y acreedores y el posicionamiento de su producto/servicio en un mercado que reconoce su compromiso social. Se considera como una inversión en la comunidad, la que seguirá generando ganancias para la empresa misma.

#### **1.4. Clasificaciones de la responsabilidad social empresarial**

##### **1.4.1. Conceptos de responsabilidad social empresarial interna y externa**

Por una parte, la responsabilidad social interna de la empresa se refiere al desarrollo de acciones, políticas y programas relacionados a dos aspectos:

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

La responsabilidad social que la empresa lleva a cabo de manera interna, en los dos aspectos mencionados, es indispensable para que logre la subsistencia dentro de la industria con un funcionamiento adecuado a las

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

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

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

#### 1.4.2. Acciones y beneficios de la RSE interna y externa

Acciones al interior de la empresa<sup>9</sup>:

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

---

<sup>9</sup> Op.cit. pp.52-60.

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

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

Acciones al exterior de la empresa<sup>10</sup>:

- Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que generan costo para la empresa: apoyar actividades desarrolladas en escuelas, patrocinar parques, hacer donaciones, etc., lo que dependerá de la fortaleza financiera de la empresa.
- Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que no genera costos para la empresa (o son mínimos): tener una política de uso racional de recursos; crear una cultura de reciclaje; respetar espacios públicos; mantener la empresa limpia y presentable; participar en la acción comunal (junta de vecinos, eventos sociales, etc.); no sobornar, no comprar artículos ilegales; contratar limitados físicos o gente excluida laboralmente; no

---

<sup>10</sup> Op.cit. pp. 60-65.



participar de actividades que atenten contra la moral; realizar publicidad que no induzca a hábitos negativos, al contrario, promover valores éticos, crear sistemas de aislamiento de la contaminación acústica y de generación de olores desagradables; invertir en investigaciones sociales; patrocinio de deportistas, eventos comunales, etc.

#### Beneficios de la RSE Interna<sup>11</sup>:

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

#### Beneficios de la RSE Externa<sup>12</sup>:

- Mayor confianza de la clientela y el mercado, mejor imagen, por lo que se facilita el acceso a nuevos mercados.
- Mayor apoyo de la comunidad y autoridades, beneficiando el flujo de procedimiento y la seguridad.

---

<sup>11</sup> Op.cit. p-60.

<sup>12</sup> Op.cit. p-65.

- Ahorro de daños por huelgas, paros, demandas y deterioros intencionales por parte de los empleados.
- Aspecto ambiental: Reciclaje y reutilización conducen al ahorro, recuperación de la inversión y optimización.
- Minimización de problemas: Devoluciones por mala calidad, no pago de la cartera, negación de deudas, entre otros.
- Mejora la imagen y reputación ante clientes, canales de distribución y ventas.

### **1.5. Surgimiento del análisis de responsabilidad social empresarial**

El tema de Responsabilidad Social como tal ha surgido a nivel de las relaciones internacionales, incrementándose con la globalización. A pesar de que actualmente pareciera que es un tema que recién nace, la historia nos demuestra lo contrario. Este ha sido un tema de preocupación creciente, desde fines del siglo XIX, cuando Bismarck implantaba la primera legislación laboral moderna en el Imperio Alemán (1881) y León XIII manifestaba su preocupación por las condiciones laborales en la encíclica *Rerum Novarum* (1891)<sup>13</sup>. Luego a inicios de 1920, el desarrollo de la filantropía empresarial se relacionaba al principio de la caridad y a la acción de la empresa como tal. Más tarde en la década de los 50 y 60, se plantea como una obligación ética o moral. Aunque aún había cierta corriente, que no aceptaba la RSE como una obligación.

Es así que en 1958 la Revista de negocios de Harvard (*Harvard Business Review*) publica los dichos de Theodore Levitt el cual postula<sup>14</sup>:

---

<sup>13</sup> Von Bischoffshausen, Werner. El balance social, la empresa y sus responsabilidades. *Contabilidad Teoría y Práctica*: 134 ; Marzo 1987

<sup>14</sup> Montuschi, Luisa. La Responsabilidad Social de las Empresas. [en línea] *Ética y Negocios-Economía de los Negocios* Curso EN 5

“La función de los negocios es producir altos niveles de beneficios sustentables. El bienestar y la sociedad no son asuntos de las empresas. El negocio es hacer dinero”.

Los cambios a fines de los '60 provocan el debate con respecto a que la RSE se enmarcara no sólo en su función económica y hacia los clientes, proveedores y accionistas, sino que también incluyera a los demás miembros de la comunidad, involucrando a la empresa en la solución de problemas de la sociedad.

Según la opinión de Friedman “La Responsabilidad Social de las empresas es aumentar su beneficios”<sup>15</sup> y no resolver problemas sociales. Las donaciones y obras individuales le corresponden al ciudadano.

Según el Comité para el Desarrollo Económico, la empresa tiene tres niveles de responsabilidad<sup>16</sup>:

- Básicas, relacionadas a la función económica: producción, empleo, crecimiento económico.
- Atención a cambios en los valores y prioridades sociales, conservar el medio ambiente, relaciones laborales, información al consumidor.
- Responsabilidades para vincularse más a la actitud de cambio del entorno social: pobreza, cuestiones urbanas.

Ya en la década de 1980, según el criterio de Freeman, la empresa debe atender no sólo a los accionistas sino a todos los afectados por la actividad tendiente al logro de los objetivos de la compañía<sup>17</sup>. En la actualidad, la RSE se

---

<[www.cema.edu.ar/~lm/Curso\\_EN\\_5\\_La\\_responsabilidad\\_social\\_de\\_las\\_empresas.ppt](http://www.cema.edu.ar/~lm/Curso_EN_5_La_responsabilidad_social_de_las_empresas.ppt)>  
[consulta: 10 Agosto 2004]

<sup>15</sup> Montuschi, Luisa. La Responsabilidad Social de las Empresas. [en línea] Ética y Negocios- Economía de los Negocios Curso EN 5

<[www.cema.edu.ar/~lm/Curso\\_EN\\_5\\_La\\_responsabilidad\\_social\\_de\\_las\\_empresas.ppt](http://www.cema.edu.ar/~lm/Curso_EN_5_La_responsabilidad_social_de_las_empresas.ppt)>  
[consulta: 10 Agosto 2004]

<sup>16</sup> Valor, M. Responsabilidad Social Empresaria [en línea] Argentina, Comunidar <<http://www.comunidar.org.ar/responsabilidad2.htm>> [consulta: 15 Agosto, 2004]

<sup>17</sup> Op. cit.

integra a la ética empresarial y en teorías de gestión empresarial (marketing de relaciones).

Con el pasar del tiempo, se han agudizado y han surgido nuevos problemas. En este proceso de cambios, la empresa ha obtenido un papel cada vez más influyente en la sociedad, por lo que hoy están siendo desafiadas a demostrar una conducta “socialmente responsable”. Hay factores que impulsan el desarrollo y el avance de la RSE, entre los que se cuentan los criterios sociales que influyen en las decisiones de inversión y consumo. También existe en la sociedad contemporánea una mayor preocupación por el medio ambiente afectado por la actividad económica; lo que toma cada día más fuerza son las inquietudes y expectativas de la comunidad ciudadana y de los poderes públicos.

Existen varias motivaciones en este creciente interés por información del desempeño social de la empresa<sup>18</sup>, la primera es de naturaleza económica, ya que las firmas al producir bienes y servicios, también producen consecuencias sociales dañinas, como podría ser la contaminación en sus diversas formas acústica, ambiental, etc.

La segunda motivación es de índole filosófica, ya que la empresa no tiene un papel en la sociedad gracias a un derecho inalienable, sino porque la sociedad considera útil que lo tenga, como expresa el Sr. Von Bischoffshausen. Y por último la motivación desde la administración, en función de cómo asigna sus recursos, si en pro o en contra de la sociedad.

Actualmente las formas de hacer negocios están cambiando, se están desarrollando con una magnitud y velocidad sin precedentes. Las empresas de hoy, están redefiniendo su rol en la sociedad, ya no se trata de cumplir sólo con su función lucrativa, sino que las empresas privadas comienzan a considerar que su función económica es inseparable de sus obligaciones sociales. Así las

---

<sup>18</sup> Von Bischoffshausen, Werner. El balance social, la empresa y sus responsabilidades. Contabilidad Teoría y Práctica, Chile, Marzo 1987.p.135.

compañías y la sociedad comprenden que poseen una mutua dependencia para desarrollarse, compartiendo así con el Estado la función de bienestar social, aunque en ningún caso la responsabilidad social empresarial sustituye el papel de la institucionalidad estatal.

La actividad empresarial influye en las características de una sociedad, y más aún hoy, donde la globalización adquiere cada año más protagonismo; las empresas poseen no sólo una responsabilidad social ante sus países de origen, sino que además con el mundo. Concientes de este nuevo escenario, los organismos internacionales están reaccionando frente al tema de la RSE, la OIT en diversos países está realizando campañas para adaptar una metodología, llamada Balance Social, para que los empresarios puedan medir su accionar en beneficio de los trabajadores, clientes, proveedores y todo el entorno humano que genera una empresa.

Así también, hace cuatro años la ONU lanzó la iniciativa bajo el nombre de *Global Compact* (Pacto Global) que ha permitido que las acciones de responsabilidad social se coloquen a la cabeza de las estrategias de una multitud de empresas y gobiernos en el mundo. Este pacto mundial que comenzó siendo una iniciativa de 50 empresas, está formado hoy por 1500 firmas de 70 países<sup>19</sup>. Sólo ocho empresas chilenas, dos de ellas estatales –Banco Estado y CODELCO–, se han adherido al Pacto global de Naciones Unidas<sup>20</sup>.

Este pacto cumple con la función de renovar el compromiso de apertura e integración y encontrar nuevas formas de incluir a las fuerzas mundiales del mercado en principios sociales universalmente compartidos, como lo son en materia de derechos humanos, condiciones de trabajo y protección del medio ambiente, permitiendo así que todos los países y culturas tengan un sentido de propiedad en la economía global. El Pacto Global, específicamente es un llamado

---

<sup>19</sup> Responsabilidad social empresarial .El Mercurio, Santiago, Chile, 30 Junio, 2004. Ediciones especiales-4.

<sup>20</sup> Op. cit .-8.

a las empresas a adoptar 9 principios universales con respecto a las materias recién mencionadas. Los 9 principios son<sup>21</sup>:

Tabla N° 1: Los nueve principios del Pacto Global

Derechos Humanos	
Principio N° 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia.
Principio N° 2	Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.
Trabajo	
Principio N° 3	Se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
Principio N° 4	Que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio
Principio N° 5	Que promuevan la abolición efectiva del trabajo infantil
Principio N° 6	Que promuevan la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación
Medio Ambiente	
Principio N° 7	Las empresas deben apoyar un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales
Principio N° 8	Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental
Principio N° 9	Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales

Los aliados en este Pacto son la OIT, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos (UNHCR), Programa de las Naciones Unidas para el medio ambiente (PNUMA), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los que manejan aspectos normativos y operativos.

A este pacto pueden adherirse empresas en general, individuales, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones laborales, instituciones

<sup>21</sup> Naciones Unidas. El Pacto Mundial [en línea] México, Cuba y República Dominicana <<http://www.cinu.org.mx/pactomundial/>> [consulta: 12 Agosto 2004]

académicas, asociaciones empresariales y gremios empresariales, siendo una iniciativa de carácter voluntario.

#### 1.5.1. Principales informes y programas que guían la RSE

Los principales enfoques de los programas que a continuación se resumen, se refieren a dos temas principales: el medio ambiente y las relaciones laborales. Estos informes se desarrollan gracias al aporte conjunto de ONGs dedicadas a tareas sociales y medioambientales, gremios y sindicatos de trabajadores y empleadores, representantes de la comunidad de negocios y, ocasionalmente, organismos gubernamentales.

A continuación se presenta una tabla resumen de los informes y programas de origen internacional que contemplan los estándares respecto a la responsabilidad social empresarial a nivel interno y externo.

Tabla N° 2: Principales informes y programas que guían la RSE.

Nombre	Fecha de creación	Origen	Descripción
Global Compact	1999	Naciones Unidas	Desarrollo de nueve principios o valores universales para ser adoptados por los empresarios, relacionados a los derechos humanos, derechos del trabajo y medio ambiente.
OCDE Guidelines	1976 (revisión año 2000)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Desarrollo de políticas voluntarias para promover la transparencia empresarial de firmas multinacionales en las relaciones laborales, la administración del medio ambiente, sobornos, competencia, intereses de los consumidores y difusión de ciencia y tecnología.
2000 Sustainability Reporting Guidelines	1997	Global Reporting Initiative (GRI), creado a su vez por iniciativa de Coalition Environmentally Responsible Economies (CERES, Ong) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas.	Manual que presenta principios básicos y contenido específico para guiar la preparación de reportes de sustentabilidad de alta calidad, que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros.
AccountAbility 1000 (AA 1000)	1999	Institute of Social and Ethical Accountability	Descripción de un conjunto de procesos que una firma puede seguir para contabilizar, administrar y comunicar su desenvolvimiento social y ético.
Social Accountability 8000 (SA 8000)	2001	Social Accountability International	Desarrollo de estándares para certificar el desempeño de las compañías en nueve áreas: trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad, libertad de asociación, prácticas de disciplina, discriminación, horas de trabajo, compensación y administración.



Norma ISO 14000	1996	International Organization for Stantarization	Desarrollo de estándares con el fin de dotar a las empresas de herramientas adecuadas para manejar y evaluar el impacto y los riesgos medio ambientales.
Norma ISO 14063	2001	International Organization for Stantarization	Desarrollo de una guía estándar sobre principios básicos para la realización de reportes medio ambientales.
Principios Globales de Sullivan	1977	Reverendo León Sullivan	Código de conducta para los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para empresas que operan en Sudáfrica.
Los principios de "The Caux Round Table" (CRT)	1994	Compromiso de líderes empresariales de Europa, Japón y Norteamérica.	Expresa un estándar para el comportamiento corporativo ético y responsable para el diálogo y la acción de las empresas y los líderes mundiales.

Podemos apreciar que el desarrollo de los lineamientos de la responsabilidad social empresarial es reciente, comenzando a difundirse mediante declaraciones más formales principalmente a fines de la década de los noventa.

Debido a su especificidad en relación al tema de las relaciones laborales, a continuación se profundizará la descripción de la Norma SA8000.

### 1.5.2. La Norma SA8000

La norma llamada *Social Accountability 8000* (SA 8000) fue desarrollada por la organización *Social Accountability International* (SAI), institución sin fines de lucro, fundada en Estados Unidos en el año 1997, cuya finalidad es mejorar el ambiente de trabajo y evitar la explotación laboral a través de estándares de

trabajo de aplicación voluntaria en las empresas, combinados con verificaciones independientes y reportes públicos<sup>22</sup>.

El propósito básico de la norma SA8000 consiste en asegurar el respeto de los derechos humanos elementales por parte de la empresa, desarrollando estándares concernientes a los siguientes aspectos de índole laboral:

- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- Salud y seguridad en el trabajo
- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
- Discriminación
- Medidas disciplinarias
- Horario de Trabajo
- Remuneración
- Sistemas de Gestión

Adicionalmente dentro de la norma se establece que sus requerimientos son de aplicación universal en lo que respecta a emplazamiento geográfico, sector industrial y tamaño de la compañía, teniendo como base el cumplimiento de la legislación nacional, junto a otros derechos aplicables y obligaciones a las que la empresa se someta, los que al momento de tratar una cuestión en común, ésta deberá considerar la regulación más estricta.

Para complementar el desarrollo de los criterios anteriormente mencionados, la norma SA8000 establece el respeto hacia los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales<sup>23</sup>:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño

---

<sup>22</sup> [en línea] <[http://www.foroecumenico.com.ar/s\\_lineamientos.htm](http://www.foroecumenico.com.ar/s_lineamientos.htm)> [Consulta: 12 Diciembre 2004]

<sup>23</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª ed. 2001. p3.

- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
- Las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
  - Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud)
  - Convención 87 (Libertad de asociación)
  - Convención 98 (Derecho de negociación colectiva)
  - Convenciones 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación)
  - Convención 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores)
  - Convención 138 y Recomendación 146 (Edad mínima)
  - Convención 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo)
  - Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas)
  - Convención 177 (Trabajo en el hogar)
  - Convención 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil)

La norma SA8000 especifica requisitos de responsabilidad social para que cada compañía desarrolle, mantenga y aplique sus principios y procedimientos con el objeto de gestionar asuntos que estén bajo su control o influencia y para que ésta demuestre a las partes interesadas que sus principios, procedimientos y prácticas están en conformidad con los requerimientos que establece dicha norma.

### 1.5.3. Organizaciones de Promoción de la RSE en Chile

- Acción RSE<sup>24</sup>: Fundación sin fines de lucro, gestada por el sector empresarial en mayo de 2000, con el fin de promover buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y servir de herramienta especializada para que las compañías y organizaciones, independientemente de su tamaño, incorporen iniciativas de esta índole a su gestión de negocios. La fundación se enfoca a la construcción del caso chileno de RSE recolectando información de las mejores prácticas existentes en la esfera empresarial, junto con abrir espacios de discusión sobre el tema mediante talleres y seminarios, estableciendo vínculos entre todos los sectores de la sociedad con el fin de promover la institucionalización del tema.
- Pro Humana<sup>25</sup>: Nacida en el año 2000, la misión como fundación sin fines de lucro se describe como “el trabajo en el área de la filantropía y la responsabilidad social, a través de diversos programas de trabajo y ámbitos de acción”. Sus áreas de acción son: la investigación y desarrollo de conocimiento; sensibilización de actores en el tema de la responsabilidad social empresarial y ciudadana; promoción de espacios de diálogo; constitución y coordinación de redes; aporte a la elaboración de propuestas legislativas.

---

<sup>24</sup> Acción Empresarial (actual Acción RSE). El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y en el mundo. Diciembre 2003. pp. 22 -23.

<sup>25</sup> Op. cit. p.23.

## **CAPÍTULO II**

### **LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS Y ESPECÍFICOS APLICADOS AL ÁMBITO LABORAL, Y PROTECCIÓN SOCIAL**

#### **2.1. Introducción**

En este capítulo nos referiremos a los derechos que poseen los trabajadores, en los cuales distinguimos dos tipos, los específicos e inespecíficos.

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

Los derechos inespecíficos tratan de aquellos derechos que tiene el trabajador como ciudadano, derechos civiles y políticos que, en cierta forma quedan ocultos en la relación de trabajo, ya sea por una necesidad de mejorar las condiciones laborales (vía derechos específicos) o por el poder de dirección/subordinación que ejerce el empleador.<sup>26</sup>

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

---

<sup>26</sup> Gamonal Contreras, Sergio. Ciudadanía en la Empresa. 1ª Edición. Chile. Fundación de Cultura Universitaria Julio, 2004, pp 13-16.

## **2.2. Derechos fundamentales inespecíficos**

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

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

En el ámbito legal, el Código del Trabajo en su artículo 5º, modificado por la Ley 19.759, consagra la función limitadora que tienen los derechos inespecíficos, señalando que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales del trabajador, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, vida privada o la honra de éstos. Esta materia ha sido ampliamente difundida por la doctrina laborista moderna en lo que se ha denominado “Ciudadanía Laboral”. El trabajador tiene derechos básicos, entre los cuales uno fundamental es que su vida privada sea respetada, ello significa que el trabajador es un ciudadano más al interior de la empresa y por lo tanto se le deben respetar todos sus derechos básicos.<sup>27</sup>

La Dirección del Trabajo de Chile, define los derechos fundamentales (inespecíficos) de la siguiente forma: “Son aquellos derechos inherentes a la

---

<sup>27</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Chile, Editorial Universitaria, 2002. p 253.

persona, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente”. También pueden conceptualizarse –los derechos fundamentales– como aquellos derechos subjetivos, que corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar.

La Dirección del Trabajo establece que en la empresa, dada la situación de jerarquía y subordinación del trabajador, pueden verse seriamente afectadas la intimidad y vida privada del trabajador, el honor y la propia imagen, el pensamiento ideológico (político, religioso, etc.), la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc., derechos todos respecto de los cuales, el trabajador es titular al ser ciudadano.

Se trata pues, de derechos de consagración constitucional que no son estrictamente laborales y que pueden ser ejercidos fuera del ámbito de la empresa, pero también dentro.

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

Con respecto al tema de derechos fundamentales, el Senado expresa que los tiempos en que vivimos exigen hacernos cargo de la ciudadanía laboral que acompaña a cada persona, sea ésta jefe o subordinado dentro de la empresa. El respeto a dicha dignidad debe ser resguardado por la normativa legal vigente. Desde otro punto de vista, la competencia de buena fe entre las empresas en la economía de mercado actual, exige necesariamente que esta suerte de *dumping*

social, que implica el incumplimiento de los derechos emanados de los contratos de trabajo, sea adecuadamente sancionado por los organismos respectivos.<sup>28</sup>

Además el Senado establece la protección de los trabajadores a través de mecanismos efectivos contra las discriminaciones de todo tipo, entre las cuales se cuentan las de género, edad, imagen física, discapacidad, estado civil, entre otros criterios, haciendo efectiva la libertad de contratación sin otra consideración que la aptitud profesional.

También se le otorga importancia, como nación, al resguardo efectivo de los derechos constitucionales de opinión y de asociación al interior de las empresas, y la efectiva protección al honor y la intimidad en el trabajo, prohibiendo los sistemas de control que los perturben y la debida protección de los datos personales y de la vida privada de los trabajadores no atingentes a su trabajo.

En opinión del abogado Felipe Sáez Carlier<sup>29</sup>, el ámbito de acción de los derechos fundamentales no sólo se encuentra en la esfera de lo público en su natural desarrollo, sino que se va trasladando al mundo privado, dentro del cual obviamente se encuentra la empresa. Esta idea, nace en el derecho alemán, particularmente en el Tribunal Constitucional, y ha sido conocida como la doctrina *Drittwirkung der Grundrechte*. También establece que entre los derechos ciudadanos que tienen una clara aplicación en la empresa, debemos considerar entre los más importantes los siguientes: la libertad de expresión, el derecho a la intimidad y la honra del trabajador, la libertad de conciencia y el derecho a elegir libremente una opción ideológica y religiosa, el derecho a trabajar en un ambiente libre de contaminación y con el debido resguardo de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y en general de cualquier otro atentado a su salud, la

---

<sup>28</sup> Boletín 136-343 H. Senado de la República.

<sup>29</sup> Sáez Carlier, Felipe. El Reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa en las reformas laborales [en línea] < [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65178\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65178_recurso_1.pdf) > [consulta: 18 Agosto 2004]



libertad de asociación, la posibilidad de acceder a la capacitación y el derecho a no ser discriminado.

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

## **2.2.1. Discriminación Laboral**

### **2.2.1.1. Aspectos Legales y Descriptivos**

En 1958, la Organización Internacional del Trabajo emitió el “Convenio Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación” (Convenio N° 111), estableciendo la definición de este concepto como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” Además establece que “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.”

En Chile, en el concepto de discriminación laboral del artículo 2° del Código del Trabajo, se abarcan criterios adicionales a los anteriormente mencionados: la sindicación –el hecho de formar parte de un sindicato– y, mediante una modificación realizada en el año 2001, la edad y el estado civil.

Cabe señalar que la discriminación laboral puede darse en tres momentos: al postular a un trabajo, durante su desempeño o al finalizar el contrato.

- Discriminación por raza y color

La raza se asocia a distinciones biológicas atribuidas a genotipos y fenotipos, especialmente con relación al color de la piel. Muchas veces la raza coincide con la etnicidad de la persona, concepto que se vincula a factores de orden cultural. Por lo tanto, también se considera como discriminación racial las que se ejercen contra otros grupos minoritarios, entre los que se encuentran los trabajadores migrantes.

En Chile, los tipos de discriminación racial que más recurrentes son, respecto a minorías étnicas, contra los grupos indígenas originarios de nuestro país, y por otro lado, en cuanto a grupos inmigrantes, principalmente contra peruanos y bolivianos.

En los grupos indígenas, se han presentado indicios sobre prácticas discriminatorias en el aspecto laboral, especialmente contra mujeres y jóvenes presentes en las industrias agro-forestal y agro-frutícola, en cuanto a soportar jornadas excesivas de trabajo, sin ser acogidos a sistemas de previsión, pasando por alto sus derechos laborales<sup>30</sup>.

Los grupos inmigrantes también se han visto afectados en nuestro país. Según un estudio realizado por una ONG del Perú<sup>31</sup>, la mayoría de los peruanos que han viajado a Chile y Argentina en busca de mejores condiciones de vida, obtienen bajos salarios, no tienen acceso a los sistemas de salud, ni derechos a vacaciones y jubilación.

---

<sup>30</sup> Millamán Reinao, Rosamel, ¿Racismo Encubierto?: El Estado Chileno y El Pueblo Mapuche. [en línea] <<http://members.aol.com/mapulink5/mapulink-5e/art-36.html>> [consulta:12 Diciembre].

<sup>31</sup> Hopenhayn, Martín; Bello, Álvaro. Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. Santiago, Mayo de 2001. p. 45.

- Discriminación sexual

La discriminación sexual en Chile se ha dado especialmente hacia la mujer, debido principalmente al tema de la maternidad, por los costos que dicha situación implica para la empresa.

En septiembre de 1981, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de la Organización de las Naciones Unidas, estableció en el artículo 11 los derechos de la mujer en la esfera del empleo, entre los que se encuentran el derecho a las mismas oportunidades de trabajo, iguales criterios de selección e igual remuneración.

Lamentablemente, existe evidencia de que en nuestro país, a pesar de que las mujeres muestran en promedio un nivel superior de capital humano, reciben ingresos laborales inferiores. Es decir, en Chile las mujeres no sólo deberían recibir en promedio el mismo salario que los hombres, sino que un salario mayor. Aunque esta tendencia ha disminuido en los últimos años, todavía la participación femenina en el mercado laboral chileno es una de las menores en América Latina<sup>32</sup>.

- Discriminación por religión

La Constitución Política de 1980 regula esta materia en el número 6º del artículo 19, asegurando a todas las personas la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.

En el aspecto laboral, los principales problemas con respecto a la orientación religiosa de los empleados de una empresa, surgen cuando existen

---

<sup>32</sup> Bravo, David; Contreras, Dante; Puentes, Esteban, Female Labor Force Participation In Chile: 1957-1997. A Synthetic Cohort Analysis. Abril, 1999.

ciertos ritos religiosos que los empleados desean realizar y que coinciden con la jornada laboral que desempeñan en la empresa.

- Discriminación por opinión política

El derecho a no ser discriminado en este aspecto está vinculado a los derechos civiles y políticos de las personas.

En Chile, especialmente cuando se postula cargos en fundaciones cuyo origen sea de índole político, existen indicios de que se pregunta, a lo menos de manera indirecta, cuáles son las tendencias políticas del postulante. Afortunadamente se ha manifestado la preocupación por este tema, ya que recientemente se presentó una moción para que preguntas acerca de la edad, religión y opinión política, entre otras, estén prohibidas en las entrevistas de trabajo, y que en caso de que esto suceda, el afectado pueda incluso pedir una indemnización<sup>33</sup>.

- Discriminación por ascendencia nacional

Este tipo de discriminación se refiere tanto a los trabajadores que mantienen su nacionalidad de origen y residen en el extranjero como a trabajadores que han adquirido la nacionalidad, sea por naturalización o por ser descendientes de extranjeros<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Tohá, C., Letelier J., moción presentada por un grupo de diputados de la Concertación. Chile, 2004.

<sup>34</sup> Sáez Carlier, Felipe. El Reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa. p. 8.

- Discriminación por origen social

La discriminación por origen social ocurre cuando se rechaza al trabajador por pertenecer a un estrato social determinado. La determinación del estrato puede aproximarse a ciertas variables, como el domicilio, el apellido o los establecimientos de estudio, datos que la mayoría de las veces se encuentran en el currículum de la persona que postula a un empleo.

Una manera factible de estudiar este tipo de discriminación es a través del análisis de los salarios de los trabajadores. Existe evidencia de que en Chile el origen social constituye un factor importante en la determinación de los salarios en el mercado laboral, siendo un factor que explica los salarios incluso el doble de lo que explica las diferencias de género<sup>35</sup>.

- Discriminación por sindicación

Se da cuando el trabajador pertenece o desea formar parte de un sindicato y la empresa lo discrimina mediante una rebaja en el sueldo, el incumplimiento de sus derechos laborales en general o incluso el despido, en un comportamiento contrario al concepto de libertad sindical.

- Discriminación por edad

La discriminación por edad no se da tan solo hacia quienes bordean o pertenecen a la tercera edad, sino que también afecta, por ejemplo, a quienes postulan a un cargo de alto nivel, siendo según la empresa demasiado jóvenes para asumir dicha responsabilidad, aún al demostrar algún grado significativo de experiencia laboral.

---

<sup>35</sup> Núñez, Javier; Gutiérrez, Roberto. Classism, Discrimination and Meritocracy in the Labor Market: The case of Chile. Chile, 2004

- Discriminación por estado civil

Este tipo de discriminación se relaciona, en parte, a la discriminación por sexo, ya que muchas veces las empresas prefieren a mujeres solteras debido a que una mujer casada está más propensa a concebir un hijo, lo que le significaría tener que brindarle los beneficios correspondientes a su condición.

Por otra parte, existen indicios de que se prefieren varones casados, ya que presentarían una mayor estabilidad afectiva y, por lo tanto, menor probabilidad de que establezca relaciones con las trabajadoras del establecimiento, lo que, en el peor de los casos, ocasionaría un ambiente de desorden moral junto con una menor productividad.

#### 2.1.1.2. Otros temas relacionados a la discriminación laboral

- La discriminación por tendencia sexual

Ocurre hacia personas cuya orientación sexual es distinta a la heterosexual. Sin embargo, existe una carencia de protección legal explícita hacia los trabajadores que presentan esta condición.

El Artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile, señala que "ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias o discriminaciones arbitrarias en razón de raza, color, sexo, estructura genética, idioma, religión, opiniones o preferencias, origen nacional o socioeconómico, nacimiento, edad, imagen personal, enfermedad, discapacidad, estado civil o cualquier otra condición social o individual, sin perjuicio de las limitaciones que esta Constitución establece", por lo que han existido presiones para modificar este artículo con el fin de apoyar constitucionalmente la no discriminación a las minorías sexuales, agregando que tampoco exista discriminación por orientación sexual.

A pesar de ello, normas internacionales, como la SA8000, ya la tienen contemplada dentro de sus criterios<sup>36</sup>, lo que constituirá una guía más detallada para aquellas empresas que deseen atenerse a ello en forma voluntaria.

- Exámenes como requisito

Estos son exámenes que atentan contra los derechos civiles de los trabajadores, ya que se pretende su despido al encontrarse en una condición contraria a ciertos intereses de la empresa que atentan contra la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

Los exámenes que en Chile están prohibidos por ley son los siguientes:

Test de SIDA

El 17 de Diciembre de 2001 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 19.779, Ley en Prevención del Virus de Inmunodeficiencia Humana o Ley de SIDA. El párrafo 1 del artículo 7 de esta ley establece que: “No podrá condicionarse la contratación de trabajadores, tanto en el sector público como privado, ni la permanencia o renovación de sus empleos, ni su promoción, a los resultados del examen destinado a detectar la presencia del VIH, como tampoco exigir para dichos fines la realización de mencionado examen.”

Test de embarazo

La ley 19.591, publicada el 9 de noviembre de 1998, en su artículo único N° 1 establece que “Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de

---

<sup>36</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, año 2001. Criterio 5.1. pp. 5-6.

embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.”

En cuanto a aquellos exámenes referidos al estado físico del trabajador, existe cierta flexibilidad. Por ejemplo, en la minería, al trabajador se le pueden realizar exámenes para medir su capacidad de adaptarse a la altitud. Tampoco están prohibidos expresamente las pruebas de alcohol y drogas, las que pueden realizarse siempre que su fin sea el de proteger la salud del trabajador que se desempeñe en labores riesgosas.

#### 2.1.1.3. La RSE en materia de discriminación laboral

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

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



La norma SA8000 establece que la compañía no realizará ningún tipo de discriminación –en cualquiera de los atributos ya mencionados–, al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal<sup>37</sup>.

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

### **2.3. Derechos Fundamentales Específicos**

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

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

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;

---

<sup>37</sup> Op cit. Criterio 5.1, p. 6.

- c) La abolición del trabajo infantil, y;
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.<sup>38</sup>

Abordaremos la situación actual de nuestro país en materias de Derechos Fundamentales específicos, diferenciando entre derechos colectivos e individuales.

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

#### **2.3.1.1. La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical en Chile**

La libertad de asociación y el derecho de los trabajadores para organizarse, han sido mundialmente reconocidos y fomentados por la Organización Internacional del Trabajo. Los convenios básicos de la OIT son el Convenio N° 87 de 1948 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, y el Convenio N° 98 de 1949 relativo a la aplicación del derecho de sindicalización y negociación colectiva. Estos dos convenios fueron ratificados por Chile, dejando constancia en el Diario Oficial en 1999. La legislación de nuestro país, a modo de cumplir con los principios convenidos con la OIT, ha realizado modificaciones a la Ley N° 19.759 durante el año 2001. Estos cambios han sido controvertidos por quienes los consideran una forma de que los sindicatos mantengan el poder, lo que contravendría el modelo de economía de mercado.

---

<sup>38</sup> Página web OIT, <[www.ilo.org](http://www.ilo.org)> [Consulta: 12 Diciembre 2004].

Algunas características generales de la legislación sindical chilena, según la opinión de del Profesor Francisco Walker Errázuriz son las siguientes:<sup>39</sup>

- La legislación establece la libertad del trabajador para sindicalizarse o no sindicalizarse, partiendo del principio de libertad de asociación, principio de carácter constitucional.
- La legislación dispone que las organizaciones sindicales se constituirían y denominarán en consideración a los trabajadores que se afilien; podrán entre otros, constituir los siguientes sindicatos: de empresa, interempresa, trabajadores independientes y trabajadores eventuales o transitorios.
- Conforme a las reformas laborales en el año 2001, los sindicatos de empresa no pueden formarse con menos de 8 trabajadores, lo que restringe la tasa de sindicalización, ya que en nuestro país las pequeñas y medianas empresas otorgan un gran porcentaje de los empleos existentes.
- Las organizaciones sindicales tienen libertad amplia para administrarse y el control de la Dirección del Trabajo ha disminuido fuertemente con las normas de la Ley N° 19.759.
- Las prácticas desleales y antisindicales reglamentadas en la ley, pasan a tener una mayor importancia con las nuevas normas introducidas por la Ley N° 19.759.

Las estadísticas de sindicalismo que abarcan desde el año 1990 hasta el año 2003, elaboradas por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo<sup>40</sup>, nos indican la evolución de los sindicatos, que se presentan a continuación:

---

<sup>39</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Chile, Editorial Universitaria, 2002. pp. 470-471.

<sup>40</sup> Series Estadísticas Sindicalismo, 1990-2003 [en línea], <[http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62614\\_recurso\\_1.pdf](http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62614_recurso_1.pdf)> [consulta:20 Agosto 2004]

A principios de la década pasada, en 1990, el número de sindicatos era de 8.861 y en el año 2003, alcanzó la cifra de 16.987, lo que indica que el número de sindicatos creció un 91,5%. Sin embargo, la población afiliada a sindicatos no estuvo a la par con el crecimiento de los mismos, alcanzando sólo el 10,3% en el mismo período, contando para el año 2003 con 669.507 personas afiliadas.

El año *peak* de población sindicalizada fue 1992, con un total de 724.065 personas; en contraste, el año con el menor índice fue 1999, con 579.996, coincidiendo con el período en que la crisis asiática afectó al mundo. La tasa de Sindicalización (población / fuerza de trabajo ocupada) en 1990 era de un 13,4%, y baja al año 2003 presentando un 11,8%. Vemos así que las tasas de sindicalización de Chile en comparación con otros países, es bastante más baja, de acuerdo a un estudio realizado por la OIT, el año 1995. Los reportes indican que en países desarrollados como Suecia, la tasa llega al 91,1%, Finlandia presenta un 79,3%, Italia a su vez presenta un 44,1% y Gran Bretaña cuenta con una tasa de sindicalización de 32,9%. Sin embargo es destacable que desde 1985 la tendencia es a la baja, con la excepción de España, nación que presenta una de las tasas más bajas a 1995, con un 18,6%. Y en comparación con países latinoamericanos, las tasas son más cercanas, en especial con Uruguay y Paraguay, que bordean el 15%, aunque Brasil y Argentina presentan tasas más elevadas, de un 26,1 y un 42,3% respectivamente.

#### **2.3.1.2. El Derecho de Negociación Colectiva en Chile**

La negociación colectiva se encuentra establecida en el artículo 303 del Código del Trabajo chileno y se define como “el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes”.

La negociación colectiva, según el artículo 304 del Código del Trabajo, puede tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en que el Estado tenga aportes, participación o representación.

En el Sector Público, la negociación colectiva se encuentra prohibida; en la Ley N° 19.296 de 1994 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, no existen normas que permitan la negociación colectiva. Esta prohibición contraviene el Convenio N° 151 de la OIT ratificado por Chile, sobre protección al derecho de sindicalización y los procedimientos para la administración de las condiciones de empleo en la Administración Pública.<sup>41</sup>

Destacaremos algunos puntos de nuestra legislación actual<sup>42</sup>:

- En materia de negociación colectiva en Chile, existen dos procedimientos uno de carácter formal y otro de carácter directo. El formal se caracteriza por estar sometido a plazos específicos, poseer los trabajadores ciertos derechos como el derecho a fuero o inamovilidad durante todo el proceso, y el derecho a huelga. La negociación colectiva informal o de carácter directo, carece de toda regulación procesal. Con la reforma de la Ley N° 19.759 de 2001, la negociación colectiva directa debe obligadamente poseer ciertas formalidades mínimas.
- En cuanto a las materias susceptibles de ser negociadas colectivamente, éstas no pueden referirse, en la negociación colectiva formal, a temas que de alguna manera limiten el poder del empleador para administrar la empresa.
- Se prohíbe la negociación colectiva formal para ciertas categorías de trabajadores, aquellos con contrato de trabajo transitorio, trabajadores con cierto nivel gerencial y/o de alta responsabilidad.

---

<sup>41</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Chile, Editorial Universitaria, 2002. pp. 591-593.

<sup>42</sup> Op. cit. p. 589.

- En materia de huelga, sigue siendo circunscrita al proceso de negociación colectiva, y además se mantiene con limitaciones, el derecho del empleador, a contratar trabajadores reemplazantes durante la huelga.
- La negociación colectiva involucra a alrededor del 10% de los trabajadores asalariados regidos por el Código del Trabajo. No obstante, esta cifra se eleva cerca del 40% en empresas medianas y grandes y no llega al 3% en las micro y pequeñas empresas.

Estudios de la Dirección del Trabajo<sup>43</sup> avalan que aquellas empresas en que su sindicato está desarrollado, los empleadores los consideran, en un alto porcentaje, como eficientes o muy eficientes, y que son poco o nada conflictivos. Por su parte los dirigentes sindicales, en su mayoría (65,3%) consideraron que las empresas otorgaban facilidades para la actividad sindical. Además se ha planteado que los empleadores preferirían negociar las condiciones de empleo y remuneraciones con los trabajadores individualmente o con grupos negociadores en lugar de los sindicatos.

Las cifras de un estudio de Negociaciones Colectivas de la Dirección del Trabajo<sup>44</sup> muestran que entre los años 1995 y 2002, los trabajadores cubiertos por convenios colectivos a través del negocio colectivo directo representan cerca del 30% de los trabajadores cubiertos. Es más, el año 1995, los convenios representaban un 31,7% y para el año 2002, habían ascendido a un 38,9%, lo que demuestra su evidente aumento, hecho que podría interpretarse como una cierta predilección del empresariado a este tipo de negociaciones.

Adicionalmente, entre los años 1995 y 2002, los trabajadores cubiertos, ya sea por contratos o convenios colectivos, ha descendido un 25,4%. He ahí, la

---

<sup>43</sup> Feres, María Ester. "Acoso Sexual en el Trabajo: Sindicalismo y Negociación colectiva: Instrumentos de Modernización" [en línea] <portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-59883\_recurso\_1.pdf> [Consulta:25 Agosto, 2004]

<sup>44</sup> Serie de negociaciones colectivas, 1995-2002, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo [en línea] <portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62094\_recurso\_1.pdf> [Consulta:05 de Noviembre 2004]

preocupación de la Central Unitaria de Trabajadores por las posibles consecuencias de las reformas laborales, situación que se profundiza a continuación.

### **2.3.1.3. Posición de la CUT frente a los Derechos Sindicales**

La CUT establece que, si bien las reformas al Código Laboral que aprobó el Congreso Nacional de Chile en el año 2001, perfeccionaron la libertad de asociación de los trabajadores chilenos, incluyendo un aumento de las sanciones a los empleadores por represalias antisindicales, siguen existiendo situaciones significativas de incumplimiento de las Convenciones N° 87 y 98 de la OIT. Algunos de estos casos incluyen, por ejemplo, la falta de garantías relativas a la negociación colectiva para gran parte de la fuerza de trabajo chilena; la facultad que permite a los empleadores suscribir convenios directos con trabajadores individuales o con grupos de trabajadores como una manera eficaz de impedir la representación sindical; y la falta de protecciones adecuadas respecto de los derechos de los trabajadores temporales y estacionales, situación que también afecta a los trabajadores empleados por contratistas y subcontratistas. Por otra parte, los empleados públicos aún no han obtenido el derecho a organizarse, negociar colectivamente y hacer huelga.<sup>45</sup>

La Norma SA8000, en el tema de libertad de asociación y Negociación colectiva, se refiere en resumen de la forma siguiente<sup>46</sup>:

---

<sup>45</sup> Declaración de la CUT/Chile y la AFL-CIO sobre el tratado de libre comercio propuesto entre Chile y EE.UU [en línea]  
<<http://www.union-network.org/uniflashes.nsf/0/16ee1b423da38a28c1256c210058521d?OpenDocument&Click=>>  
[Consulta: 23 Noviembre 2004]

<sup>46</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001. p 5.

- 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
- 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.

#### **2.3.1.4. La RSE en materia de Sindicalización y Negociación Colectiva**

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



comportamiento habitual hacia cada uno de sus empleados, y que éstos tengan conocimiento de sus derechos, de modo de poder ejercerlos.

Una de las maneras que proponemos para detectar en qué grado se están cumpliendo los derechos fundamentales en la empresa, es realizar una encuesta anónima a los trabajadores, que trate sobre el cumplimiento sobre los derechos fundamentales en la empresa. Según los resultados, se podrán tomar distintos cursos de acción, como talleres para reforzarlos si los resultados han sido buenos o, en caso contrario, mediante cambios de mayor trascendencia en la empresa con el fin de poder implementarlos.

Consideramos que en Chile, los derechos específicos como la libertad sindical y de negociación colectiva, están en un grado mayor de desarrollo que los inespecíficos, ya que los derechos a la no discriminación, a la intimidad personal, inviolabilidad de las comunicaciones, son temas que comienzan hace pocos años a discutirse y reglamentarse en profundidad. Tal es el caso reciente de la incautación de todos los *e-mails* enviados y recibidos por los 400 funcionarios de concesiones entre 1997 y 2004, con el objeto de investigar el caso MOP. La reacción de 200 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, se materializó en una carta con fecha del 5 de Octubre de 2004, donde expresaron la preocupación por la generalidad de la medida, que incluye a personas que no han sido citadas para declarar y que esto invadiría su privacidad<sup>47</sup>.

Por tanto, es en los derechos inespecíficos, actualmente donde la responsabilidad social empresarial, posee el desafío más importante por emprender, con el objetivo de lograr una real ciudadanía en la empresa.

---

<sup>47</sup> Cartas anticiparon la crisis de los e-mails, Roberto Schiattino y E. Levinsky, 22 de Octubre, 2004, El Mercurio [en línea]  
<<http://diario.elmercurio.com/2004/10/22/nacional/politica/noticias/F00B690A-5D10-43C3-99AF-C9C6EAA3B904.htm>> [consulta: 24 Noviembre 2004]

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

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

#### **2.3.2.1. Contratos de Trabajo y Término de la Relación Laboral**

Para la legislación actual (artículo 7° del Código del Trabajo), el contrato individual de trabajo es “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración”.

Por otro lado, la Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado que, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter consensual, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea. Es decir, que si hay prácticas relativas a funciones, jornadas o beneficios que han sido constantemente aplicados, estableciendo un acuerdo tácito, determina una cláusula tácita, la que debe considerarse como parte integrante del contrato respectivo.

Si bien la legislación positiva no define el vínculo de subordinación o dependencia, para el Profesor Francisco Walker el vínculo surge del hecho de que alguien trabaje para otro. Esta simple circunstancia es la que tipifica al contrato de trabajo y lo diferencia de otros contratos.

La subordinación está sujeta a ciertos cánones tales como:

- Jornada de Trabajo
- Forma de efectuar el trabajo; y
- Estar sometido a un control

Por lo tanto, podría resumirse la idea del vínculo en la simple concepción de sometimiento a otro, que puede ser una persona natural o una compleja organización. Y es por este vínculo, donde cobra gran importancia la responsabilidad social empresarial, ya que el empleado está sujeto a cumplir con lo que dicte la parte empleadora, por lo que a través de esta diferencia de poder de una parte sobre otra, pueden cometerse irregularidades en los contratos de trabajo. Por lo tanto es esencial que el empresariado chileno, actúe de forma ética en la realización de los contratos, de forma de lograr no sólo una estabilidad laboral para su empleado, sino también psicológica, al establecer un contrato consensual, y no de forma imperativa a través del empleador. Por otro lado, hay contratos en que no hay vínculo de subordinación, los que son:

- Contrato de prestación de servicios de obra material
- Contrato de prestación de servicios a honorarios

El contrato de prestación de servicios a honorarios, al compararlo con el contrato individual de trabajo, denotamos que no hay vínculo de subordinación o dependencia, y no existe remuneración sino el pago de un honorario, y además se obliga a otorgar una boleta de honorarios para efectos tributarios.

Es en este tipo de contratos donde pueden originarse innumerables situaciones que implican falsos contratos de prestación de servicios, puesto que en realidad son contratos de trabajo simulados, al haber un auténtico vínculo de subordinación y dependencia. También las empresas contratan practicantes de alguna carrera técnica, relación en que el empleador sólo debe proporcionar colación y movilización o asignación compensatoria por éstas, en vez de contratar trabajadores con contrato regular o típico, con el fin de bajar los costos. Lo

anterior claramente afecta al desempleo nacional, al utilizar estas artimañas para no realizar contratos de trabajo.

Analizaremos a continuación los contratos individuales de trabajo de corta duración:

- Contrato de trabajo a plazo fijo: Este tipo de contrato debe cumplirse hasta que el plazo se venza, no puede ponérsele término por decisión unilateral del empleador. Además posee un máximo de duración de un año, como regla general, y de dos años para situaciones excepcionales (artículo 159 N° 4, Código del Trabajo), si se renueva más allá de esa fecha, se transforma en indefinido.
- Contrato por obra, tarea, o servicio determinado: Esta relación laboral es una forma de contrato dependiente, teniendo el trabajador todos los derechos inherentes al mismo, con la sola limitación de que termina una vez realizada la labor, tarea o servicio pactado. Este tipo de contrato termina sin derecho a indemnización. En el caso que un empleador ponga término anticipado a este contrato por una causal que no sea de caducidad, vale decir, por un motivo diferente a la mala conducta del trabajador, éste debe pagar al trabajador todo lo que resta para finalizar la obra.
- Contrato de trabajadores agrícolas de temporada: Este contrato es una variante del anterior, aplicado a los trabajadores que se constatan en una estación del año determinada o por una temporada.<sup>48</sup>

Otras formas de contratación atípica de trabajo son el trabajo a domicilio y el teletrabajo. El trabajo a domicilio, puede constituir un contrato de trabajo individual según la Ley N° 19.759, si hay vínculo de subordinación y dependencia y no lo será, si no existe tal vínculo. El teletrabajo, consiste en que los trabajadores contratados prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o

---

<sup>48</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Chile, Editorial Universitaria, 2002. pp. 259-279.

sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de Telecomunicaciones.

En la siguiente sección, revisaremos los datos contenidos en la ENCLA 2002 en relación a los contratos de trabajo.

#### 2.3.2.1.1. Análisis de las principales estadísticas respecto a Contratos y Término de la Relación Laboral (ENCLA 2002)

- Tipos de contratos

El siguiente cuadro nos muestra la distribución de los tipos de contrato en el país, con los datos correspondientes a los años desde 1998 a 2002.

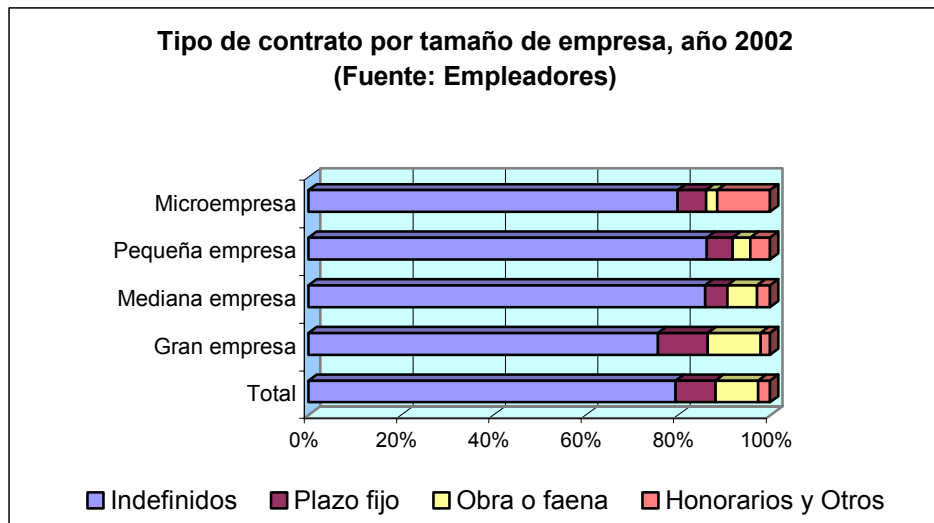
Tabla N° 3: Tipo de contrato en las empresas encuestadas  
(Total de trabajadores contratados directamente) Fuente: Empleadores

	1998	1999	2002
Indefinidos	81.2	82.8	79.5
Plazo Fijo	6.9	6.4	8.6
Obra o Faena	10.1	8.6	9.3
Honorarios	1.6	1.6	1.7
Otros	0.3	0.6	0.9
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENCLA 2002.

Si bien no puede hablarse de tendencia al tener sólo tres años de referencia, se muestra una cierta estabilidad en relación al conjunto de empresas y trabajadores involucrados. Lo que sí podemos agregar, es que se aprecia una leve caída de la proporción de trabajadores con contrato indefinido y un leve aumento de los contratos a plazo fijo y a honorarios.

Gráfico N° 1



Fuente: ENCLA 2002.

Si bien la tendencia mayoritaria es a los contratos indefinidos, en todos los tipos de empresa, también podemos agregar que los contratos diferentes a los indefinidos, se presentan en mayor proporción en la gran empresa.

A continuación, en la tabla N° 4, se muestra el aumento considerable que los contratos a honorarios han experimentado el año 2002 en comparación a las cifras de los años anteriores.

Tabla N° 4: Personal de la empresa por tipo de contrato (en porcentaje sobre el total de trabajadores. Fuente: Empleadores)

Tamaño Empresa	Año	Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios y Otros	Total
Microempresa	1998	85.6	5.1	1.4	7.9	100.0
	1999	87.8	5.7	1.8	4.7	100.0
	2002	80.1	6.1	2.4	11.5	100.0
Pequeña empresa						
	1998	82.7	6.6	5.3	5.5	100.0
	1999	88.0	4.9	3.5	3.5	100.0
	2002	86.3	5.6	3.8	4.3	100.0
Mediana empresa						
	1998	77.5	8.4	11.2	2.9	100.0
	1999	82.1	6.0	8.5	3.4	100.0
	2002	85.8	4.8	6.5	2.8	100.0
Gran empresa						
	1998	81.6	6.8	10.5	1.2	100.0
	1999	81.4	7.1	10.6	1.0	100.0
	2002	75.6	10.8	11.4	2.1	100.0
Total						
	1998	81.2	6.9	10.1	1.8	100.0
	1999	82.8	6.4	8.6	2.2	100.0
	2002	79.6	8.6	9.3	2.6	100.0

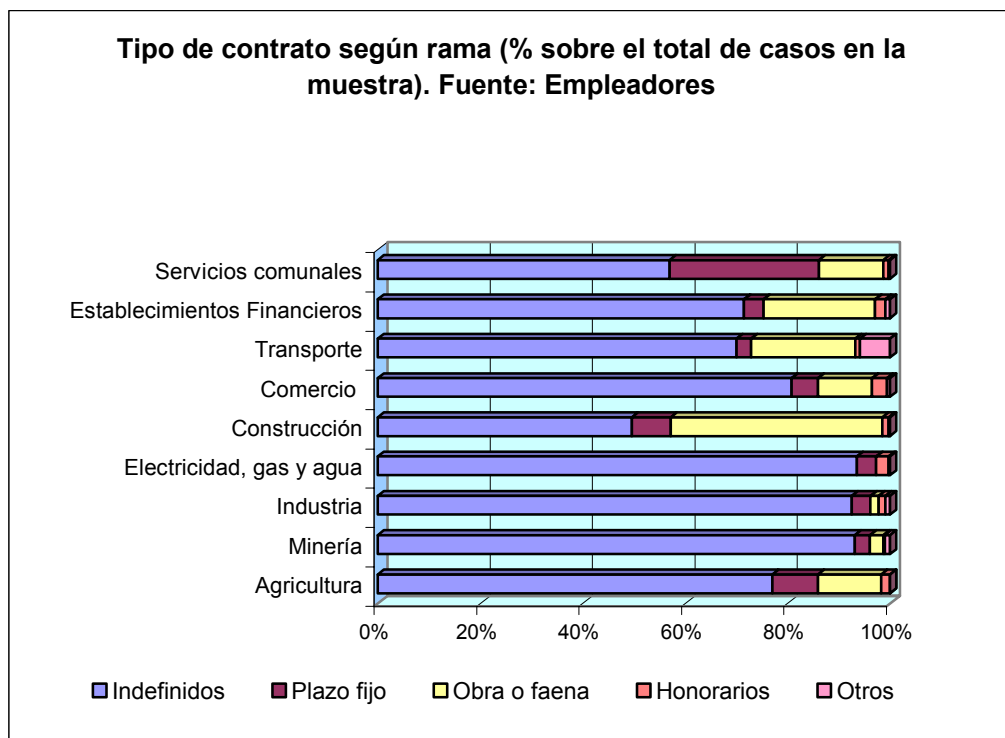
Fuente: ENCLA 2002.

Si vemos la distribución del tipo de contrato por tamaño de empresa en los tres años en que se ha aplicado la ENCLA, se puede apreciar que en las medianas empresas se observa una variación sistemáticamente positiva entre 1998 y 2002 en la proporción de contratos indefinidos, situación inversa a la observada en las grandes empresas, donde la proporción de contratos indefinidos disminuye y aumenta también la proporción de contratos a plazo fijo. Se puede observar además que en las microempresas ha habido un fuerte aumento de contratos honorarios, lo que podría explicarse como una manera de enfrentar la contingencia adversa que les ha afectado.

Para alcanzar la responsabilidad social empresarial, es de vital importancia que los empleadores tomen la decisión del tipo de contratos a aplicar a sus trabajadores estando bien informados, de modo de poder éticamente elegir aquel que busque el beneficio para las dos partes, y no solamente buscando reducir los costos, objetivo que genera relaciones laborales que no cumplen con el mínimo requisito de constituir un empleo decente.

El gráfico siguiente muestra los tipos de contrato según rama económica, como porcentajes sobre la totalidad de casos en la muestra.

Gráfico N° 2



Fuente: ENCLA 2002.



De este gráfico pueden obtenerse varias conclusiones:

- La Minería, la Industria y la Electricidad, poseen la más alta proporción de contratos indefinidos, por lo que otorgan una mayor estabilidad a sus empleados.
  - Observamos además que los tipos de contratos restantes, distintos al indefinido, muestran los mayores porcentajes en la Construcción (50,4%), Servicios comunales (43%), Transporte (30%), Establecimientos Financieros (28,5%) y Agricultura (23%). Se entiende que por la naturaleza de sus labores de la Construcción y la Agricultura, estén presentes los demás tipos de contratos, distintos a los indefinidos. Sin embargo, para los otros 3 casos, esto podría dar cuenta de la alta proporción de empleos atípicos, lo que puede estar indicando la precariedad de los empleos en estos sectores.
- Contratos celebrados y finiquitados durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la ENCLA 2002

En la siguiente tabla podemos observar que los contratos indefinidos finiquitados el año 2002, superan a los celebrados ese mismo año. La explicación dada por la Dirección del Trabajo, para esta situación, se refiere a que a fines del año 2001, antes de que se aprobaran las reformas laborales hubo un importante aumento de despidos ante la eventualidad de que aumentara el costo de las multas por despido indebido. Además una significativa proporción de empleadores indicó que había recurrido a la disminución de personal, para enfrentar la crisis.

Tabla N° 5: Contratos celebrados y finiquitados (%) Fuente: Empleadores

	Celebrados	Finiquitados
Indefinidos	43.0	53.3
Plazo Fijo	39.9	29.4
Obra o faena	14.0	13.5
Otros	3.1	3.8
Total	100.0	100.0

Fuente: ENCLA 2002.

En las dos tablas siguientes se destaca una baja considerable en los contratos por obra o faena. Esto se explica en parte, dado que la crisis afectó de manera muy importante al rubro de la construcción, el que posee alrededor de un 40% del tipo de contrato de obra o faena.

Tabla N° 6: Contratos celebrados en los últimos 12 meses (%)

	1998	1999	2002
Indefinidos	24.0	19.8	43.0
Plazo Fijo	39.7	44.9	39.9
Obra o faena	31.6	31.5	14.0
Otros	4.7	3.8	3.1
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENCLA 2002.

Tabla N° 7: Contratos finiquitados en los últimos 12 meses (%).

	1998	1999	2002
Indefinidos	29.5	26.1	53.3
Plazo Fijo	41.0	44.4	29.4
Obra o faena	24.2	25.1	13.5
Otros	5.3	4.3	3.8
Total	100.0	100.0	100.0

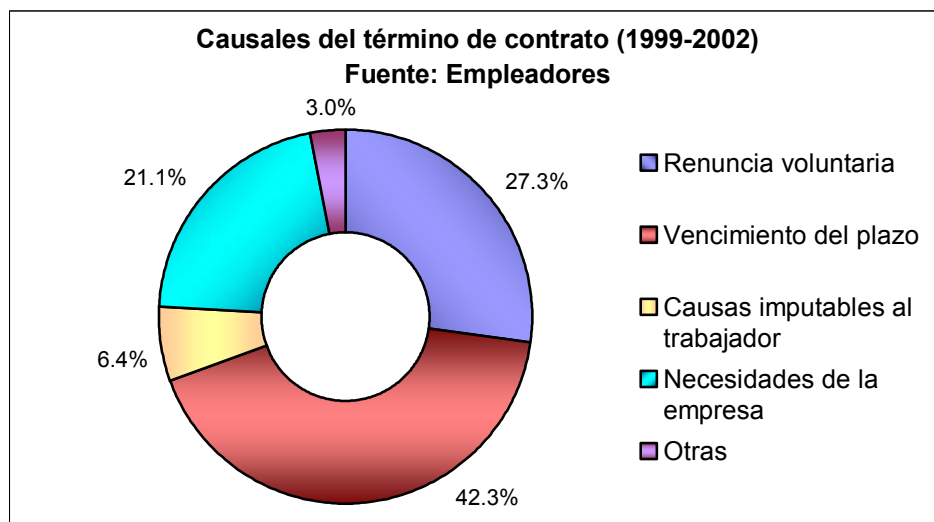
Fuente: ENCLA 2002.

- Causales de término de contrato

La principal causa para el término del contrato es el vencimiento del plazo, seguido de la renuncia voluntaria y las necesidades de la empresa. Hay una contradicción, ya que si la mayoría de los contratos finiquitados son contratos indefinidos, entonces cómo se explica que el cuadro anterior exprese que la causal más importante sea la de vencimiento de plazo. La explicación del informe establece que probablemente la mayoría de las causas informadas como vencimiento del plazo, sean más bien necesidades de la empresa, que no fueron informadas dentro de esa categoría.

Si comparamos las causales de término de contrato con las registradas en las ediciones anteriores de la ENCLA, se aprecia una menor proporción de causales por vencimiento del plazo.

Gráfico N° 3



Fuente: ENCLA 2002.

Las causas imputables al trabajador y las necesidades de la empresa muestran un aumento considerable con respecto al año 1999.

Tabla N° 8: Evolución de las razones del término de contrato (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
Renuncia voluntaria	26.1	21.8	27.3
Vencimiento del plazo	50.1	54.4	42.3
Causas imputables al trabajador	7.5	4.3	6.4
Necesidades de la empresa	14.7	18.9	21.1
Otras	1.6	0.6	3.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENCLA 2002.

La tabla nos muestra que la causal de necesidades de la empresa, ha registrado un sostenido aumento desde 1998. Incluso podría ser aún mayor, debido a que podrían estar encubiertos más casos en la categoría de vencimiento del plazo, como dijimos anteriormente.<sup>49</sup>

#### 2.3.2.1.2. La RSE en materia de contratos y término de la relación laboral

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

---

<sup>49</sup> ENCLA 2002. pp. 9-15

En nuestra opinión, la información sobre el tema de los contratos, es dominada generalmente sólo por los empleadores, por tanto hay una asimetría de información, lo que no permite encontrar un óptimo, que beneficie a las dos partes, si la contraparte no maneja información o sólo la mínima. Por tanto, nos parece que el Ministerio de Educación, debiera contemplar el tema de los contratos en enseñanza media, de modo de que al comenzar la vida laboral, se pueda interactuar con mayor información, al momento de establecer una relación laboral o contrato.

Los empresarios a través de los contratos deben garantizar un empleo decente para los trabajadores chilenos. La OIT establece que un trabajo decente implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.<sup>50</sup>

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

### **2.3.2.2. Jornadas de Trabajo**

Este tema es esencial en la responsabilidad de las empresas, ya que la jornada laboral representa el tiempo en que el trabajador realiza sus servicios y está bajo el vínculo de subordinación, por lo que el empleador debe certificar que

---

<sup>50</sup> El trabajo decente es fundamental para el progreso social, [ en línea]<<http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>> [Consulta: 10 Noviembre 2004]

la extensión de la jornada sea la permitida por la ley, además de establecer los descansos pertinentes que se desarrollen en éstas. En el caso de las horas extraordinarias, el empleador debe justificar el uso de éstas y si las realiza debe compensárseles a los empleados.

El artículo 21 del Código del Trabajo considera la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”, como también “el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

Hay dos tipos de jornada de trabajo: la activa y la pasiva. La jornada es activa cuando el trabajador efectivamente realiza su tarea, y es pasiva cuando no realiza tarea alguna pero se encuentra a disposición del empleador.

En relación con la jornada pasiva debe analizarse en qué consiste, para lo cual hay dos tesis<sup>51</sup>:

- a) Que el trabajador está a disposición del empleador desde el momento en que éste se encuentra al interior de la empresa.
- b) El empleado también estaría a disposición del empleador estando en su casa sin efectuar labor, por ejemplo, el caso del personal médico y paramédico, choferes de gerencia, etc.

La Dirección del Trabajo agrega que no constituye jornada de trabajo aquel tiempo que el trabajador ocupa para ir o volver a su casa habitación, desde el trabajo, corroborando la primera tesis señalada anteriormente.

En la actualidad la jornada ordinaria de trabajo no debe exceder las 48 horas semanales y desde el 1º de Enero de 2005, no podrá exceder las 45 horas

---

<sup>51</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Chile, Editorial Universitaria, 2002. pp. 302-303.

semanales (artículo 22 del Código del Trabajo). Esta jornada ordinaria se distribuye en cinco o seis días semanales y no puede exceder de 10 horas diarias (artículo 28 del Código del Trabajo). Si las partes lo acuerdan y no contravienen el máximo de 10 horas diarias, puede distribuirse la jornada semanal en períodos de días inferiores a cinco.

Hay situaciones legales de excepción, en materia de límites de jornada laboral, según lo dispuesto en el artículo 22, incisos 2º, 3º y 4º del Código del trabajo, entre los que destacamos sólo algunos casos tales como<sup>52</sup>:

- Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores;
- Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos los trabajadores sin fiscalización superior inmediata.
- Los agentes comisionistas y de seguros;
- Etc.

#### 2.3.2.2.1. Jornada Extraordinaria de Trabajo

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la jornada pactada contractualmente (artículo 30 del Código del Trabajo).

En esta materia, distinguiremos dos tipos de jornadas extraordinarias, una normal y otra especial<sup>53</sup>.

- Situación normal

Las horas extraordinarias son voluntarias y poseen las siguientes características principales:

- Deben ocuparse en labores que no perjudiquen la salud del trabajador.

---

<sup>52</sup> Op. cit. p. 306.

<sup>53</sup> Op. cit. pp. 311-312.

- Deben trabajarse hasta un máximo de 2 horas diarias.
  - Deben pactarse por escrito y con una vigencia transitoria máxima de dos horas por día, además de cumplir con el requisito de generarse exclusivamente por necesidades o situaciones temporales de la empresa, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.
  - Si no hay pacto por escrito, se consideran horas extraordinarias, las que se trabajan en exceso de la jornada pactada.
  - Debe pagarse un mínimo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.
- Situación especial

De acuerdo al artículo 29 del Código del Trabajo, puede excederse la jornada ordinaria en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga caso fortuito o fuerza mayor, o cuando deban impedirse accidentes, o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Este tipo de trabajo se caracteriza por no tener límite de tiempo y ser obligatorio, en la medida que corresponda a tareas estipuladas en el contrato.

#### 2.3.2.2.2. Descanso durante la Jornada de Trabajo

El descanso dentro de la jornada laboral, es indispensable para asegurar que el empleado satisfaga sus necesidades biológicas, como es la alimentación. El Código del Trabajo establece en el artículo 34, que la jornada debe dividirse en dos partes y entre éstas debe dejarse, a lo menos, el tiempo de media hora para



colación. No se ha establecido tope máximo alguno para esta norma, por tanto queda sujeta al criterio personal del empleador.

Luego de haber definido en forma general el marco legal que se establece en Chile sobre la jornada laboral, describiremos a continuación la situación actual en la materia.

La responsabilidad empresarial en las jornadas laborales, no incluye solamente cumplir con la extensión de éstas, sino que también lograr mejorar la calidad de vida de los trabajadores, actualmente existe la tendencia de poseer “empresas saludables”, así lo confirma la alianza formada entre el Ministerio de Salud y Acción RSE, la cual lanzó a inicios del mes de Septiembre del presente año la guía “ Vida sana en la empresa”, que contó con la asesoría del Instituto de Nutrición y Tecnología en los Alimentos (INTA) y la participación del Consejo Nacional Vida Chile. La idea principal de esta publicación es que las empresas pueden encontrar en ella prácticas –como la actividad física, el manejo del estrés, la buena alimentación, tabaco y drogas– que les ayuden a tener una vida más sana y de paso aumentar la productividad y mejorar la imagen corporativa.<sup>54</sup>

#### 2.3.2.2.3. Situación actual en Chile

En opinión del Profesor Francisco Walker, aún con los cambios establecidos por la Ley N° 19.759 la legislación laboral en materia de jornada de trabajo en Chile se caracteriza a la vez por ser todavía larga y además muy rígida, y agrega que convendría rehacer hacia futuro toda la normativa sobre jornada de trabajo.

Por su parte, la ex-Directora del Trabajo María Ester Feres, señaló en el V Congreso de Responsabilidad Social Empresarial, realizado el martes 17 de

---

<sup>54</sup> Cómo lograr que una empresa sea saludable. El Mercurio, Santiago, Chile, Miércoles 29 de Septiembre. Ediciones Especiales.

agosto, que el 83% de los trabajadores chilenos tiene jornadas laborales extensas, incluso superiores en 25% a los países desarrollados.

Diversos estudios ubican a nuestro país como el lugar donde se trabaja más que en cualquier otro sitio en el mundo, con un total de 2.244 horas anuales y con bajos índices de productividad. Al respecto, María Ester Feres declaró que "esto no asegura mayor eficiencia y productividad en el trabajo, como pudiera creerse, ya que el desgaste, los problemas que se crean en la vida familiar y en el entorno laboral son, tal vez, la causa de la baja productividad".<sup>55</sup>

Además la ex-Directora del Trabajo, señala que la calidad de vida y la calidad de trabajo son caras de una misma moneda. Por lo que cobra sentido la preocupación del sector empresarial por incorporar como parte de su responsabilidad social la calidad de vida laboral de sus trabajadores y la necesidad de equilibrar las demandas del trabajo con la vida personal y familiar.

Las extensas jornadas laborales, según la opinión de la ex-Directora del Trabajo, poseen tres consecuencias sobre la calidad de vida laboral: fatiga durante la jornada, baja en los umbrales de alerta (que pueden provocar errores y accidentes), y mayor irritabilidad en las relaciones interpersonales. La suma de ello redundará en menor productividad, empeoramiento del clima organizacional y mayor ausentismo laboral.<sup>56</sup>

- Reducción de la Jornada Laboral, situación actual de Chile

El artículo 22 del Código del Trabajo, establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales. Como lo

---

<sup>55</sup> Feres, María Ester "83 por ciento de los chilenos tiene una jornada laboral extensa" [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/article-68544.html>> [consulta: 30 Noviembre 2004]

<sup>56</sup> Feres, María Ester. Jornada laboral y calidad de vida [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/article-68985.html>> [Consulta :28 Noviembre 2004]

expresa la diputada Adriana Muñoz<sup>57</sup>, esta norma fue votada favorablemente en la Comisión, en el entendido de que una parte importante de la dignidad del trabajador dice relación con el progresivo mejoramiento de su calidad de vida, lo que incluye la cantidad de tiempo que éste puede dedicar a actividades de carácter familiar, social y cultural. Pero esta nueva disposición, no ha estado exenta de polémica, al no establecer claramente si la reducción de la jornada laboral vendría a reducir también las remuneraciones. Pero la Dirección del trabajo ha dejado claro que las partes de la relación laboral no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada<sup>58</sup>. Así lo ratificó el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, estableciendo que la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales no implica una rebaja salarial para los trabajadores. Además precisó que no debe existir ninguna revisión de contratos de modo de reducir las remuneraciones, y que si hubiera revisión de contrato y decisiones de forma unilateral, los empleadores podrían ser sancionados. Ricardo Solari aseveró que en la tramitación de ley nunca estuvo contemplado que la reducción de la jornada implicara reducción de salarios, y que la dicha decisión se llevó a cabo por distintos motivos, tales como la baja productividad asociadas a jornadas muy largas y los efectos negativos que esto tiene para la salud y la vida familiar, entre otros<sup>59</sup>. Por lo tanto, vemos que no hay duda, la reducción de la jornada no implica rebajas salariales.

En lo referido al tema de las Jornadas Laborales, la Norma SA8000, establece lo siguiente<sup>60</sup>:

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

---

<sup>57</sup> Jornada Legal de 45 horas a partir del 1 de Enero del 2005, ORD. N° 4338/168 [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-70421.html>> [Consulta:15 Noviembre 2004]

<sup>58</sup> Dirección del Trabajo precisa y aclara dictamen sobre reducción de jornada laboral [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/article-70658.html>> [Consulta:15 Noviembre 2004]

<sup>59</sup> Ministro Solari: reducción de jornada laboral no implica rebaja de salarios. [en línea] <<http://www.mintrab.gob.cl/noticias.htm>> [Consulta 15 Noviembre 2004]

<sup>60</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, año 2001. Criterio 7.1. pp. 6.

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 por semana. Las horas extras laborales serán voluntarias a excepción de que haya un contrato colectivo volunta con la compañía, donde se establezcan horas extras laborales para cumplir con la demanda empresarial de corto plazo.

A través de la información proporcionada por la ENCLA 2002, se corrobora que los chilenos encabezan los *rankings* de horas anuales trabajadas, tales como los estudios de *World Competitiveness Year Book*, IMD, que registra a Chile como la nación con las jornadas anuales más extensas, en un estudio a 49 naciones.

A continuación, presentaremos la situación actual de nuestro país, en cuanto a las jornadas, a través del análisis de diversos ítems, según la información de la ENCLA 2002, de la Dirección del Trabajo.

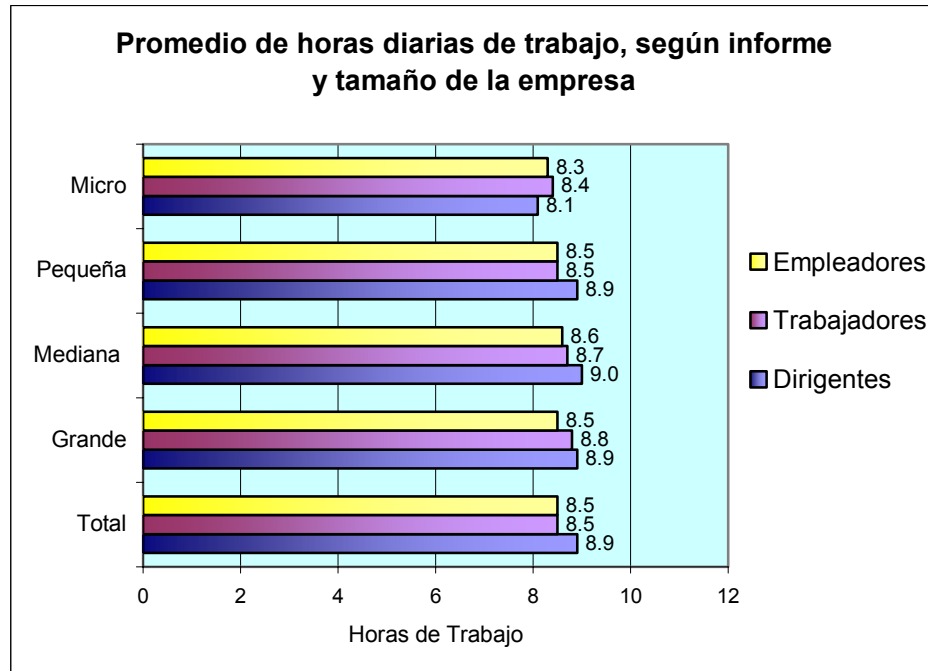
#### 2.3.2.2.4. Análisis de las principales estadísticas con respecto a la Jornada de Trabajo (ENCLA 2002)

- Promedio de horas diarias de trabajo

Se establece que el promedio de horas diarias de trabajo general en Chile es de 8,5 horas, según lo informado por la empresa. Según lo informado por los trabajadores de empresas sin sindicatos, la cifra se iguala a la anterior. Aunque según lo informado por dirigentes sindicales, las horas trabajadas diariamente ascienden a 8,9.

El siguiente gráfico muestra los promedios de horas diarias de trabajo según el tipo de informante (empleadores, trabajadores o dirigentes) y tamaño de empresa (grande, mediana, pequeña y micro).

Gráfico N° 4



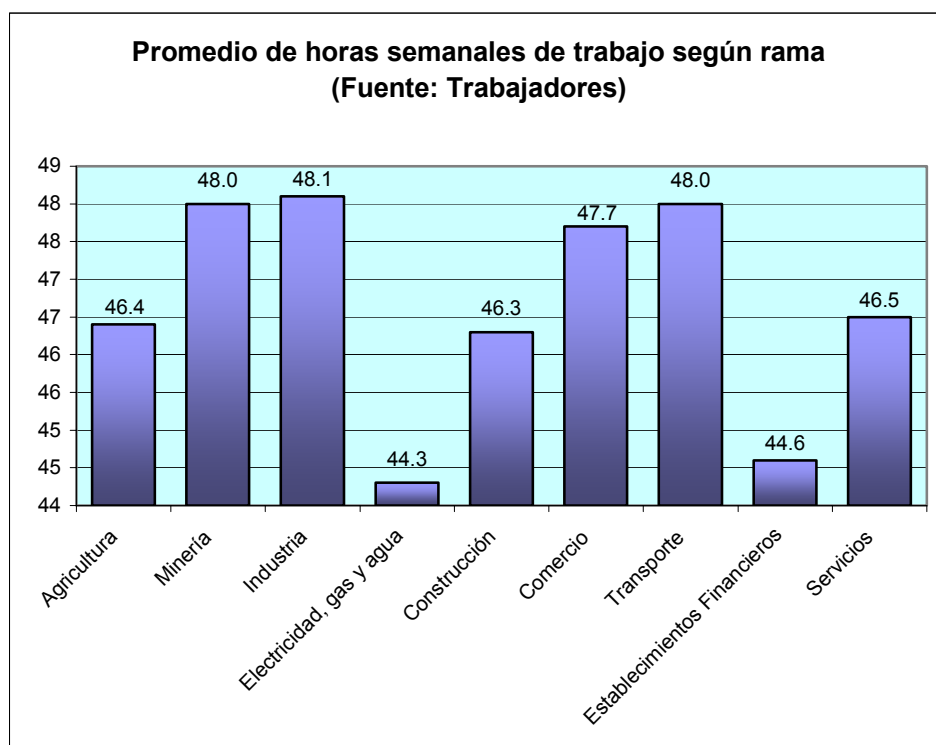
Fuente: ENCLA 2002.

Como observamos, las jornadas más extensas se dan en las medianas y grandes empresas, y la brecha con los demás tipos de empresas no es muy extensa, sobre todo en comparación a la pequeña empresa.

- Promedio de horas de trabajo según rama de actividad económica

En el gráfico siguiente, se observan grandes diferencias en los promedio de horas de trabajo, dependiendo del sector industrial en el que se desempeñe la persona.

Gráfico N° 5



Fuente: ENCLA 2002.

Los sectores económicos que sobrepasan el promedio son el de la minería, industria, comercio y transporte. Las que presentan menos horas promedio son electricidad, gas, agua, establecimientos financieros y servicios sociales. La agricultura aparece también bajo el promedio, pero debe tomarse en cuenta que la encuesta fue realizada en invierno, es decir, fuera de la temporada. La mayoría de los sectores sobrepasan las 45 horas semanales, por tanto será un desafío para ellas, desde el 1º de Enero de 2005, poder bajar a esta cifra de horas sin disminuir la productividad.

- Días de trabajo y descanso

Los días de trabajo a la semana alcanzan a 5,5 días promedio, con una muy pequeña variación entre las empresas que cuentan con sindicato y aquellas que no, como lo muestra la tabla siguiente:

Tabla N° 9: Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedio (en horas)

	Empleadores	Dirigentes	Trabajadores
Días trabajados a la semana	5.5	5.4	5.5
Días de descanso a la semana	1.5	1.6	1.4
Horas diarias de trabajos	8.5	8.9	8.5
Minutos para colación	64.5	42.2	43.4
Minutos para otras pausas	8.2	10.6	25.9

Fuente: ENCLA 2002.

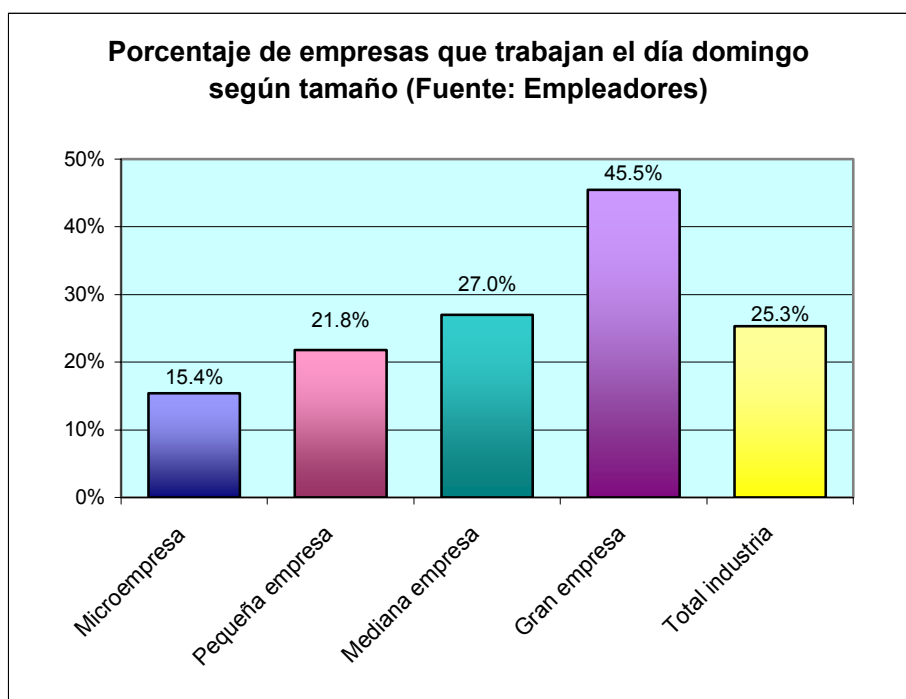
Por otro lado, los días de descanso a la semana corresponden aproximadamente al complemento de la cifra anterior, alrededor de 1,5 días de descanso semanal en promedio. Donde se establece más discrepancia, es en los minutos para colación, donde los empleadores establecen alrededor de 20 minutos más que los dirigentes y trabajadores. Esto podría producirse, porque los empleados no dejan las tareas inconclusas al momento de que comienza a correr el tiempo para almorzar y salen retrasados a su hora de almuerzo, no aprovechándola en forma íntegra.

Sin embargo en algún grado se compensa esta diferencia, en que los minutos para otras pausas se distancian alrededor de 20 minutos entre las percepciones de los empleadores y los trabajadores. Esto da cuenta que los empleadores no se enteran de que la jornada laboral se interrumpe por tan largos lapsos de tiempo.

- Trabajo en los Días Domingo

Como veremos en el siguiente gráfico sobre el trabajo durante los días domingo, el 25,3% de las empresas declara trabajar este día. Comparado con la situación en 1998 y 1999, se puede advertir que ha habido un leve incremento de esta práctica laboral (22,8% y 23,0%, respectivamente).

Gráfico N° 6



Fuente: ENCLA 2002.

Se observa que casi la mitad de las grandes empresas, deben trabajar el día domingo; en contraste, sólo el 15,4% de las microempresas deben realizarlo.



#### 2.3.2.2.5. La RSE en materia de Jornadas Laborales

En nuestra opinión, la jornada laboral es un tema muy importante para la responsabilidad empresarial, ya que está directamente ligada con la calidad de vida que se les entrega a los trabajadores. Los empresarios deben considerar que los trabajadores, en su condición humana, no son cualquier tipo de insumo, que puede explotarse sin medida, por lo que deben preocuparse del respeto de sus jornadas y descansos. Con respecto a la responsabilidad empresarial en el área de las extensiones de las jornadas, además de cumplirse con lo estipulado por la ley, opinamos que las empresas deben lograr una mayor flexibilidad de las jornadas, ya sea contratando más personal a tiempo parcial, como también pudiendo acordar la extensión de la jornada con el trabajador. Con estas medidas de flexibilización, se podrían beneficiar personas que actualmente no están dentro del mercado laboral, por la rigidez que presentan las jornadas laborales. Un ejemplo de esto son la gran cantidad de mujeres que no trabajan a causa de que la mayoría de los trabajos son a tiempo completo, lo que es difícil conciliar con su rol de madre. Por otro lado, las empresas también se benefician con la flexibilización, ya que las condiciones de mercado actuales, exigen que las empresas estén preparadas para las innovaciones venideras, por lo que pueden adaptarse de mejor manera con trabajadores polifuncionales, los cuales no están vinculados sólo con un cargo, sino que realizan diversas tareas. La flexibilización de la jornada es un tema que debe ser abordado responsablemente por el empresariado, de modo que no se transforme en sinónimo de desregulación y precarización del empleo.

Los descansos dentro de la jornada laboral, como señala el artículo 34 del Código del Trabajo, deben ser como mínimo de media hora diaria. Esta medida no impide que los empresarios puedan otorgar otras modalidades de descanso, lo que en nuestra opinión, debiera ser acorde a la actividad que realizan los trabajadores. Sería óptimo, que según la naturaleza del trabajo realizado, los empresarios independientemente o a través de las asociaciones de empresarios,

podieran realizar estudios, que determinen el número y duración de los descansos que permitan a los trabajadores, laborar de manera saludable y más eficiente. Si bien estos estudios, podrían ser considerados por los empresarios como un costo, se deben considerar como una inversión, al obtener la seguridad de que los trabajadores realizan su jornada laboral, con los descansos pertinentes, pudiendo evitar accidentes laborales y licencias por enfermedades profesionales, además de lograr mejoras de productividad.

Los descansos semanales, son un aspecto muy sensible para la responsabilidad empresarial, ya que uno de los derechos fundamentales es el descanso dominical. Como apreciamos anteriormente, las grandes empresas son las que en un mayor grado, realizan labores los días domingo; esto no reviste de problemas si se le otorga a los empleados, el respectivo pago de horas extraordinarias o si están exceptuadas del descanso dominical y festivos. Pero el problema surge cuando las grandes empresas, puedan aprovechar el vínculo de subordinación de los trabajadores, y exigirles que trabajen los días domingo. Es por eso, que recalamos a los empresarios que el descanso semanal es un derecho fundamental, por lo que no puede pasar inadvertido, sólo por problemas de producción a satisfacer.

Por último, podemos agregar que la venidera reducción de la jornada laboral en el 2005, plantea un gran desafío para los empresarios chilenos, ya que se debe lograr la misma producción, pero con menos horas de trabajo. Probablemente una de las soluciones recomendadas para los empresarios de modo de aumentar la productividad, sería tomar medidas en pro de la calidad de vida laboral, la cual podría transformarse en una inversión más rentable y más a largo plazo que la compra de nuevas máquinas.

### **2.3.2.3 Remuneraciones**

#### **2.3.2.3.1 Aspectos legales y descriptivos**

La remuneración constituye la principal obligación del empleador para con el trabajador. El concepto se define como las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Además queda establecido en el Código del Trabajo que no constituyen remuneración las asignaciones tales como las de movilización, desgaste de herramientas, pérdida de caja, colación, etc., y también otras prestaciones, como la indemnización por años de servicio.

Es importante establecer esta distinción, ya que las prestaciones que no son remuneración no están sujetas a impuestos ni a cotizaciones provisionales. Por otra parte, al pagar asignaciones señalando que no constituyen remuneración, a pesar de ser ésa su naturaleza, se estaría evadiendo impuestos o pagando una cotización previsional menor que la que corresponde.

Más detalladamente, constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato.
- Sobresueldo, o pago por las horas extraordinarias de trabajo;
- Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que se efectúan con la colaboración del trabajador;
- Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.
- Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

En cuanto a las formas de pactar la remuneración, se establece que ésta podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

- Salario Mínimo

Existen razones de dignidad humana que llevan a establecer un salario mínimo para quienes participan en el mercado laboral.

El Ministerio de Hacienda, con fecha 14 de Julio de 2004, publicó en el Diario Oficial, la Ley N° 19.956, que reajusta el monto mínimo de Ingreso Mínimo Mensual, ley que regirá entre el 1 de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005

Las modificaciones básicas son las siguientes:

1. El salario mínimo se elevó de \$115.648 a \$120.000, para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta 65 años de edad.
2. El salario mínimo se elevó de \$87.051 a \$90.327, para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.
3. Se elevó de \$75.219 a \$78.050, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales.

- Protección a las Remuneraciones

El empleador debe cumplir con entregar al trabajador la remuneración acordada de manera oportuna y en las condiciones que detalle el Código del Trabajo.

La ley obliga al empleador a entregar una liquidación de remuneración, detallando los ingresos correspondientes y también las deducciones y descuentos.

En cuanto a aquellos descuentos que deben efectuarse en forma obligatoria, se encuentran los siguientes:

- Impuestos que gravan las remuneraciones según el monto.
- Cotizaciones provisionales, por vejez o por salud.
- Cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias.
- Cuotas correspondientes a obligaciones contraídas con instituciones de salud provisional u organismos públicos.
- A solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios, con un tope del 30% de la remuneración del trabajador
- Aquellos descuentos de cualquier naturaleza que se hayan acordado previamente entre el trabajador y el empleador, sea una suma fija o un porcentaje de la remuneración, siempre que tales descuentos no excedan del 15% de la remuneración del trabajador, a excepción de los descuentos por operaciones de cooperativas de crédito y consumo a que se haya asociado el trabajador, los que tienen un tope de un 20% de la remuneración.

Entre los descuentos que no deben realizarse, se encuentran aquellos por prestaciones en especies que el empleador se haya propuesto realizar (como

arrendamiento o bienes de otro tipo), multas que no estén contempladas en el reglamento interno y prestaciones por consultas médicas, a no ser que se trate de común acuerdo.

#### 2.3.2.3.2 La remuneración en la actualidad chilena

La flexibilidad en materia laboral es un tema que también alcanza a la remuneración, observando expresiones de remuneración variable como los bonos, incentivos, premios o beneficios económicos que el empleador paga en razón del incremento en la productividad del trabajador. Las remuneraciones variables, según el nivel de productividad, se han incrementado en desmedro de las fijas.

Al incorporar el concepto de productividad en la determinación de la remuneración en las relaciones laborales, se hace imprescindible la existencia de un control e información amplia entre las partes, es decir, al trabajador debe quedarle claro cuáles serán los criterios que utilizará el empleador para asignar su debida remuneración y cuáles son los beneficios asociados a sus distintos niveles de productividad. Además, el sistema de incentivo acordado debe garantizar que los requisitos establecidos son posibles de cumplir. Todo esto, sin duda, implica que el empresario deberá tomar diversas decisiones en cuanto a la manera en que evaluará al trabajador y la retribución que le otorgará. Las variables que más se utilizan en la actualidad para determinar la productividad son la rentabilidad de la empresa, el costo de producción y el volumen de producción. El empleador también debe decidir entre otorgar una bonificación más colectiva o más personalizada, lo que deberá determinar según sean sus intereses de mejorar la productividad en los diversos procesos productivos que se desarrollen, tomando en consideración que la distribución de los aumentos de productividad sea equitativa.

Otro aspecto importante a considerar con la finalidad de no caer en la explotación del trabajador, independiente del sistema de incentivos que se implemente, es el cumplimiento de las normas sobre el tiempo de descanso y su resguardo como políticas públicas que garantizan derechos constitucionales, tales como la salud y la protección de la familia.

La remuneración constituye una base importante del compromiso de los trabajadores para con la empresa, ya que al relacionar el nivel remuneracional con la productividad del trabajo, el trabajador se verá motivado a presentar mejoras en su rendimiento debido a los beneficios que se le otorgarán por ello, lo que, como consecuencia, también beneficiará a la empresa, suponiendo que el sistema que utilice ésta para estos fines sea lo suficientemente atractivo para el trabajador.

El sistema de remuneraciones de la empresa cumple un papel importante en cuanto a su incidencia en la distribución del ingreso de nuestro país. La situación chilena respecto a otros países y regiones se ilustra en la tabla siguiente:

Tabla N° 10: Distribución del ingreso en distintos países y regiones

	Coeficiente de Gini
Chile	0,57
Brasil	0,59
México	0,55
Argentina	0,49
Costa Rica	0,46
Estados Unidos	0,38
Sudeste Asiático	0,30 – 0,35
Europa	0,25 – 0,30

Fuente: BID, América Latina frente a la desigualdad, Informe 1998-1999, BID, Washington.

Este cuadro da cuenta de que Chile posee en Latinoamérica uno de los mayores índices de Gini, el que refleja la distribución del ingreso. Este índice fluctúa entre 1 (máxima desigualdad) y 0 (igualdad total), en otras palabras, a mayores niveles del coeficiente Gini corresponde un mayor nivel de desigualdad de ingresos. Así, vemos que Chile posee un coeficiente de Gini mayor a 0,55, el que es muy superior a lo que alcanzan los países desarrollados, los cuales poseen niveles inferiores a 0,40. Por tanto, es esencial que como país, sea de responsabilidad social nacional el logro del mejoramiento en esta materia, ya que así podemos lograr una sociedad más justa y plena.

#### 2.3.2.3.3. Análisis de las principales estadísticas respecto a remuneraciones (ENCLA 2002)

- Tamaño de empresa y remuneraciones

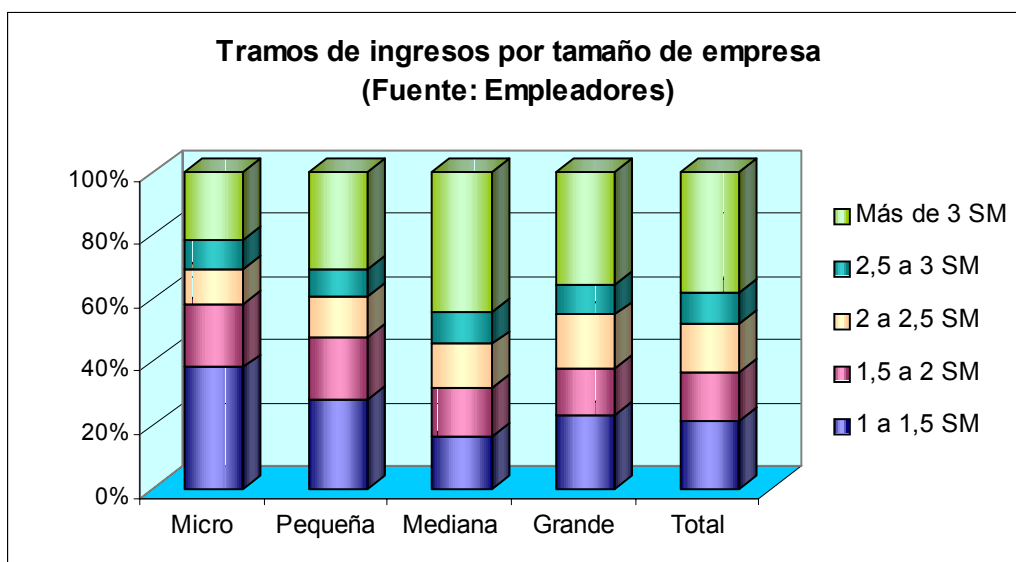
Mediante el gráfico que a continuación se presenta, se analizan los tramos de ingresos de los trabajadores y su distribución en función del tamaño de la empresa. Se puede apreciar que, en un comienzo, cuando el tamaño de la empresa aumenta, se va incrementando el tramo de ingresos de más de tres salarios mínimos (SM), a la vez que disminuye el tramo inferior, constituyendo la mediana empresa el punto de convergencia, ya que abarca el mayor porcentaje del tramo superior (más de 3 SM) y el menor porcentaje de trabajadores en el tramo inferior (1 a 1,5 SM).

Adicionalmente, se observa que en la micro-empresa el tramo inferior presenta su porcentaje más alto, a la vez que el tramo superior constituye el menor porcentaje.

En los dos tamaños de empresa superiores no se observan grandes diferencias en la proporción de sus tramos respectivos.



Gráfico N° 7

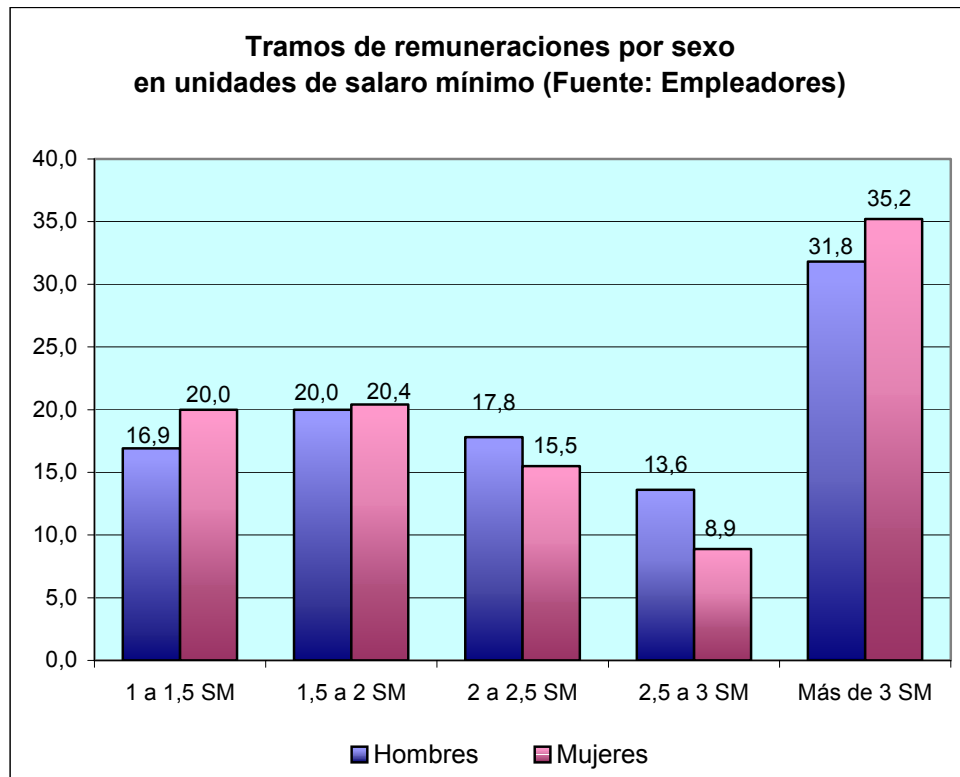


Fuente: ENCLA 2002.

- Remuneraciones según género

En Chile, en materia de discriminación hacia la mujer, ésta se ve claramente reflejada en la remuneración con respecto al hombre, especialmente en algunos tramos de ingresos, lo que se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 8



Fuente: ENCLA 2002.

Podemos apreciar que en los dos tramos de ingresos inferiores, la proporción de mujeres es mayor, situación que se revierte en los dos tramos siguientes, siendo el último tramo el que presenta una proporción superior de mujeres. Al considerar los primeros cuatro tramos, se infiere que las mujeres se concentran en los ingresos inferiores, a diferencia de los hombres.

Dada la alta heterogeneidad del tramo de ingresos superiores, no es posible concluir que la discriminación hacia la mujer esté disminuyendo. Esto ocurre debido a que las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres son mayores en los tramos de ingresos superiores, en desmedro de las damas, por lo que se genera una limitación en la información contenida en el gráfico al considerar en un solo tramo los ingresos desde tres salarios mínimos en adelante, sin poder reflejar dicha situación.

A manera de detallar la información a partir de la cual se origina el gráfico anterior, se presentan las siguientes tablas, esta vez en función del tamaño de la empresa.

Tabla N° 11: Tramos de remuneraciones de hombres

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
1 a 1,5 SM	25.6	25.4	16.0	13.2	16.9
1,5 a 2 SM	20.4	19.4	18.8	22.5	20.0
2 a 2,5 SM	15.5	13.4	16.7	22.2	17.8
2,5 a 3 SM	20.7	9.3	12.7	16.6	13.6
Más de 3 SM	17.7	32.5	35.8	25.5	31.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENCLA 2002.

Tabla N° 12: Tramos de remuneraciones de mujeres

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
1 a 1,5 SM	35.9	36.3	19.8	12.6	20.0
1,5 a 2 SM	22.1	19.6	18.8	22.7	20.4
2 a 2,5 SM	11.0	12.5	13.0	19.9	15.5
2,5 a 3 SM	8.5	8.0	8.4	9.9	8.9
Más de 3 SM	22.5	23.6	40.0	35.0	35.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

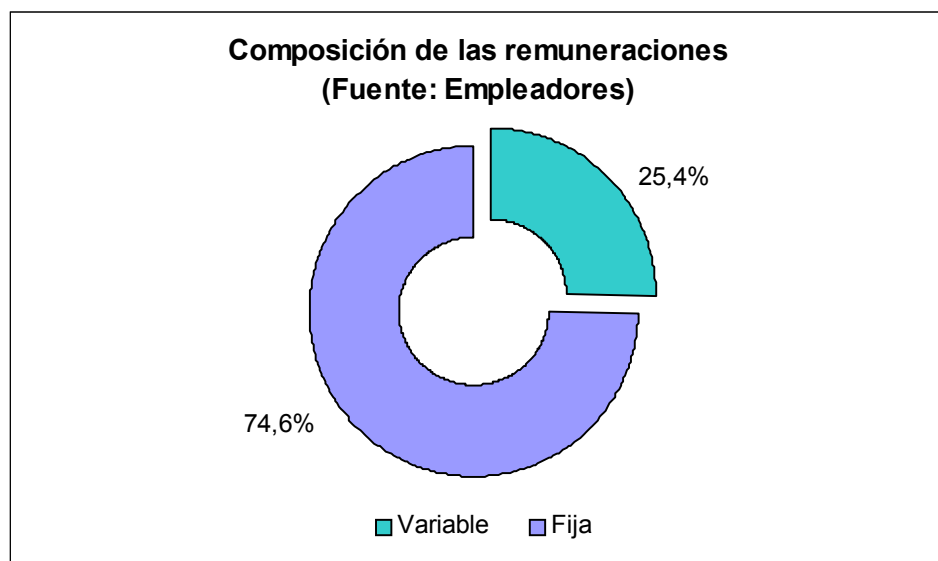
Fuente: ENCLA 2002.

Las tablas de remuneraciones por tramos de hombres y mujeres permiten observar las diferencias por género según el tamaño de la empresa. En primer lugar, puede apreciarse una proporción superior de mujeres en el tramo inferior de ingresos, ubicadas en la micro y pequeña empresa. Por otro lado, para las empresas de tamaño mediano, en el tramo inferior, la diferencia entre la proporción de hombres y mujeres a favor de los primeros es menor, llegando a revertirse la situación en la gran empresa.

- Remuneraciones fijas y variables

Las proporciones fija y variable de las remuneraciones demuestra que, aunque la primera proporción es mucho mayor que la segunda, esta última no deja de ser relevante, sobre todo al observar que en Chile se está destinando cada vez un porcentaje mayor de remuneraciones de este tipo.

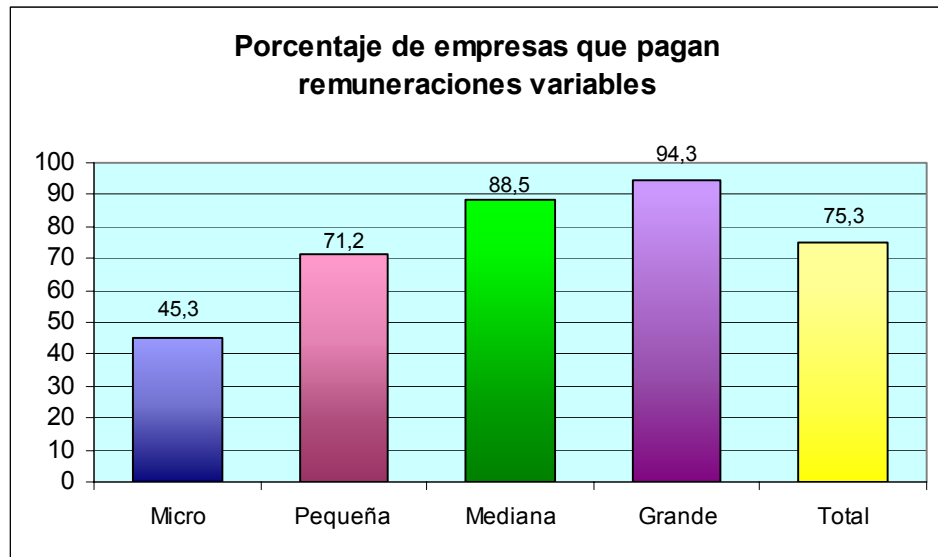
Gráfico N° 9



Fuente: ENCLA 2002.

El siguiente gráfico permite apreciar una relación bastante clara entre el tamaño de la empresa y el hecho de que en ellas se pague parte de sus remuneraciones en términos variables, ya que a medida que aumenta el factor tamaño, se incrementa el porcentaje de empresas que pagan este tipo de remuneración.

Gráfico N° 10



Fuente: ENCLA 2002.

Aunque la gran empresa sea el sector en donde una mayor cantidad de firmas paga una parte variable, la proporción de este tipo de remuneración es superior en la micro empresa (29,4%), como se muestra en la siguiente tabla:

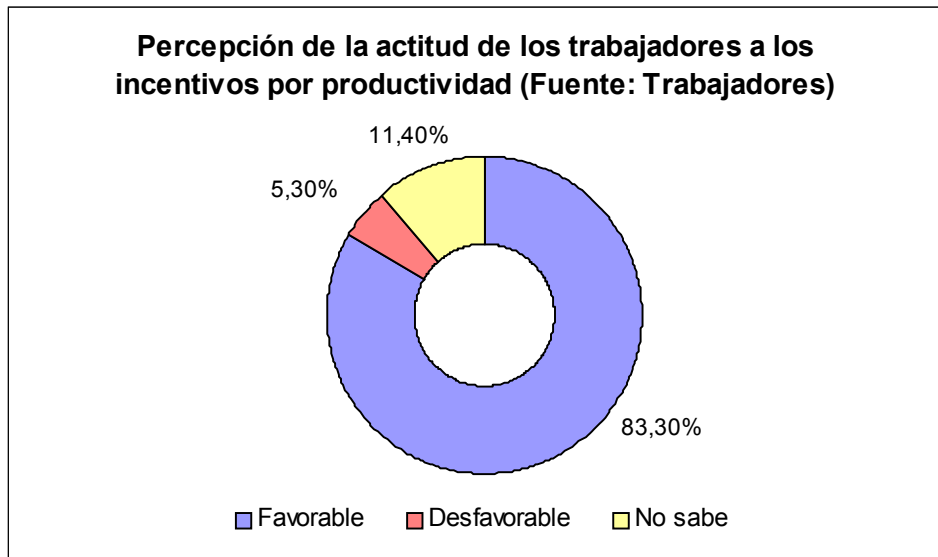
Tabla N° 13: Porcentaje de remuneración variable según tamaño de empresa

	% variable
Microempresa	29.4
Pequeña empresa	14.5
Mediana empresa	25.6
Gran empresa	27.2
Total	25.4

Fuente: ENCLA 2002.

Una amplia mayoría de los trabajadores tiene una apreciación positiva respecto al pago de remuneraciones de tipo variable en función de su nivel de productividad, como se muestra en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 11

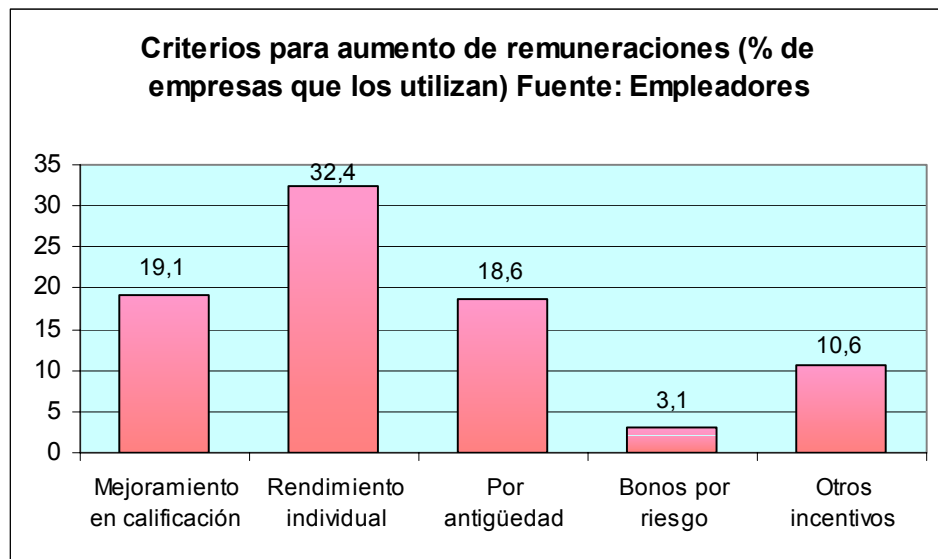


Fuente: ENCLA 2002.

Esto constituye una señal al empleador ante la duda de realizar cambios en materia de remuneraciones a favor del pago en forma variable, ya que, junto con motivar un aumento en el rendimiento de su fuerza de trabajo, estará contribuyendo a la satisfacción del trabajador mediante el pago de incentivos.

En cuanto a los criterios que considera el empleador para la asignación de un incremento en la remuneración, los más utilizados son los relacionados a la evaluación del rendimiento individual (32,4 %), seguido por el mejoramiento en la calificación (19,1%) y la antigüedad dentro de la empresa (18,6%).

Gráfico N° 12



Fuente: ENCLA 2002.

En resumen, la situación chilena en materia remuneracional de tipo fijo y variable refleja una necesidad de realizar cambios en los sistemas de esta índole, sobre todo en la micro y gran empresa, dado que en el primer segmento se encuentra el mayor porcentaje de firmas que pagan remuneraciones de tipo variable, y en el segundo, la mayor proporción de tipo variable en la remuneración. De esta manera, la empresa debe lograr que el trabajador conozca su situación en particular, accediendo a la información respecto a su productividad y teniendo conocimiento sobre las formas de evaluación existentes, más aún cuando es el rendimiento individual el criterio más probable que el empleador considerará para el incremento de su remuneración.

#### 2.3.2.3.4. La RSE en materia de remuneraciones

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

- Cumplir con los aspectos legales relativos a la remuneración, tales como su forma de pago, salario mínimo, etc.
- Cumplir con el pago de la remuneración según lo establecido en el contrato de trabajo (forma de pago, lugar de pago, etc.)
- Otorgar al trabajador una remuneración acorde al trabajo desempeñado, sin caer en diferencias salariales que constituyan discriminación.
- Informar al trabajador en todo lo relacionado a su remuneración, sobre todo si se paga una parte en términos variables. Así se deben comunicar claramente los métodos de evaluación del desempeño para la determinación de ésta, la justificación de los descuentos, etc.
- La compañía garantizará que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias<sup>61</sup>.
- Contar con un sistema de incentivos que se aplique de forma igualitaria entre los trabajadores de un mismo nivel, es decir, según sea su cargo.
- La preocupación del empresario por entregar una remuneración que permita cubrir las necesidades básicas del trabajador y ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional<sup>62</sup>. En caso que esto no sea posible mediante el pago de dinero en efectivo, el empleador puede satisfacer ciertas necesidades del trabajador otorgando prestaciones en especies o servicios.

---

<sup>61</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001. p. 7.

<sup>62</sup> Op. cit. p. 7.



- Estar dispuesto a ajustar la remuneración según sea el contexto económico, ya sea a través de negociaciones individuales o colectivas. Además, abrir la posibilidad de que existan incentivos por productividad si los trabajadores así lo desean y si el rubro económico lo permite.

#### **2.3.2.4. Acoso Moral Laboral**

##### **2.3.2.4.1. Aspectos Descriptivos**

La OIT ha definido el acoso moral como cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas a su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de la organización. En términos más específicos, el acoso moral (o *mobbing*), es toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad síquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo<sup>63</sup>. Según el psicólogo Heinz Leymann, estos abusos se presentan de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses). El acoso moral se relaciona estrechamente a los temas de discriminación y violencia, presentándose, en ocasiones, junto a conductas de acoso sexual y síntomas de estrés laboral.

El acoso moral o psicológico puede darse de manera horizontal (entre compañeros de trabajo), vertical ascendente (de un subordinado o un grupo de ellos con respecto al jefe) y vertical descendente (de un jefe hacia un subordinado), siendo esta última la manera más frecuente en que se manifiesta. Adicionalmente, las conductas de acoso psicológico pueden ser ejercidas por parte de una persona o un grupo de ellas contra la víctima.

---

<sup>63</sup> Irigoyen, Marie France, *Malaise dans le travail: Le harcèlement moral, démelér le vrai du faux* (Malestar en el Trabajo: El acoso moral, separación entre lo real y lo ficticio). 2001

Las acciones de agresión psicológica intralaboral pueden clasificarse en<sup>64</sup>:

- a) Acciones contra la reputación o la dignidad: Incluye conductas como el maltrato verbal (a garabatos, gritos, etc.), el hacer comentarios negativos de forma continuada sobre una persona o criticarla constantemente, acusaciones de incompetencia manipulando los hechos, ridiculización por algún defecto, etc.
- b) Acciones contra el ejercicio de su trabajo: Encomendar una cantidad excesiva de trabajo o difícil de realizar, fijando plazos imposibles de cumplir; encomendar trabajos innecesarios, tareas para las cuales el individuo no está calificado o tareas de menor rango, vulnerando los aspectos establecidos en el contrato de trabajo. También se incluye la privación de toda labor.
- c) Conductas dirigidas a manipular la comunicación o la información: Provocar el aislamiento de una persona dejándola sin contactos sociales; no informar al trabajador sobre aspectos relativos a su trabajo, hacer un uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazas, críticas), como implícitamente (no dirigirle la palabra, ignorar sus opiniones); tergiversar datos que utilice la víctima para que opere con información errada.
- d) Inequidad: Evaluaciones de desempeño injustas, diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas.

En resumen, se trata de comportamientos negativos cuya finalidad es reducir la influencia social del afectado en su entorno, forzarlo a dejar el trabajo de manera voluntaria (en especial, para no pagarle indemnizaciones) o desacreditar su habilidad profesional.

---

<sup>64</sup> Basado en la definición del psicólogo sueco Heinz Leymann.

Existen diversos motivos por los cuales el acosador moral manifiesta su conducta abusiva. Uno de éstos es la envidia por las habilidades profesionales de la víctima, a quien el acosador considera su rival, y que, junto a la ambición por conseguir un ascenso o ganarse el favor de sus superiores, lo lleva a apropiarse de sus ideas, a desacreditarlo y a acosarlo de manera constante en el intento de afectar su salud física o psíquica con el fin de disminuir su buen rendimiento.

Sin embargo, el acoso moral no sólo se explica por las características negativas individuales del acosador –tales como la envidia, el narcisismo, la discriminación, la falta de autoestima–, sino también por las características propias de la empresa, relativas especialmente a dos aspectos:

- Organización de la empresa: La decisión de la estructura organizacional constituye un desafío para los empresarios, ya que deberán escoger aquella que permita desarrollar los procesos de manera eficiente, de acuerdo al rubro en que se encuentren, y la vez, establecer relaciones laborales adecuadas entre los trabajadores. Una organización deficiente se relaciona en parte a una mala distribución de poder, el que puede tener una alta concentración, o por el contrario, una descentralización excesiva. En el primer caso, las personas que se encuentran en la parte superior del orden jerárquico son pocas en relación al total y tienen demasiadas atribuciones, al contrario de aquéllas de tramos inferiores, que tienen escasa autonomía en las decisiones sobre las actividades que desarrollan. El segundo caso se relaciona, en parte, a una definición poco clara de cada cargo, lo que provoca confusión en los trabajadores, ya que algunos se tomarán atribuciones que les corresponden a otros, o bien, se formarán líderes espontáneos no oficiales; este tipo de estructura organizativa además dificulta los métodos de control en la compañía, lo que incluye el monitoreo de la conducta de los trabajadores.

Otro aspecto relativo a la organización deficiente dentro de la empresa es la mala distribución de cargas de trabajo, lo que tiene diversas consecuencias nefastas: por un lado, el exceso de cargas laborales puede ocasionar situaciones de estrés, que alteren las relaciones interpersonales del trabajador, y, por otro lado, si se asignan pocas tareas o éstas no están relacionadas a la profesión, pueden provocarse problemas psicológicos, como la disminución del autoestima.

Por último, los flujos pobres de información inciden negativamente en toda la gestión de procesos que se efectúan en la empresa, sean productivos, de liderazgo, de toma de decisiones, etc. Por ejemplo, la comunicación deficiente de las tareas a desarrollar provocará que el trabajador no se desempeñe adecuadamente, lo que dará pie a que su superior lo reproche injustamente por la labor que realizó. También, los primeros indicios de acoso moral serán imperceptibles si la víctima no encuentra la manera de comunicar su situación, la que podría continuar y agravarse posteriormente.

- Gestión de resolución de conflictos: La resolución de conflictos deficiente se relaciona principalmente a la arbitrariedad, a la carencia de criterios justos y a la falta de investigación para considerar la totalidad de las partes con sus respectivos argumentos. La negación de los conflictos por parte de los superiores, o la resolución injusta de éstos por su falta de interés en generar un espacio para solucionarlos correctamente, provoca el deterioro paulatino de las relaciones interpersonales: algunos comienzan a proceder de manera autoritaria con aquéllos de carácter más débil, por lo que se provocan sentimientos de rencor, actitudes de indiferencia, arranques frenéticos en el intento de imponer una posición sobre otra, etc.

El acoso moral vulnera principalmente los derechos fundamentales del trabajador, establecidos en el artículo 19 de la Constitución Política del Estado de 1980, tales como el derecho a la vida digna, derecho al respeto de la vida privada

y a su honra, derecho a la libertad de pensamiento y de opinión y el derecho a la no discriminación.

#### 2.3.2.4.2. Consecuencias del acoso moral

Al igual que el acoso sexual, el acoso moral no tan sólo podrá tener consecuencias sobre la víctima sino también en su familia y en la empresa en que se desempeña.

En un primer momento, generalmente se da que el afectado desconoce que es víctima de acoso moral. Pero luego comenzarán a acentuarse sus daños psicológicos (depresión, ansiedad, irritabilidad, reacciones paranoicas, miedo a ir al trabajo, disminución del autoestima) y psico-fisiológicos (cefaleas, disturbios gastrointestinales, alteración del sueño, disminución del deseo sexual, cardiopatías, dificultad para concentrarse). En esta situación, la víctima acudirá al médico, quien probablemente, al desconocer que en realidad el paciente está siendo objeto de acoso psicológico en su trabajo, lo tratará con fármacos que le provocarán nuevas alteraciones, disminuyendo su rendimiento, lo que hace más fácil que el acosador continúe con sus conductas abusivas. Así, el acosado continuará viéndose afectado, incluso en el aspecto social (estigmatización y aislamiento intralaboral, abandono del puesto de trabajo, entre otros). Cabe señalar que en los casos más extremos el trabajador puede llegar al suicidio.

La familia del afectado sentirá la presencia de una persona desmotivada, lo que incide fuertemente en las relaciones familiares, perdiendo el interés por los proyectos en común y sufriendo disminuciones en su ingreso disponible frente a los gastos de atención médica o ante el abandono del puesto de trabajo del afectado. La situación puede agravarse llegando a la separación matrimonial.

La empresa, por su parte, se verá afectada al presentar el deterioro del clima laboral, disminución del rendimiento (mala calidad del trabajo desarrollado,

despreocupación por la satisfacción del cliente, descenso en la creatividad e innovación) y absentismo en el acosado. Ante la sociedad, la firma perderá su reputación si el acosado presenta cargos judiciales en su defensa o si el problema se divulga por otros medios. Esto ocasionará la pérdida de clientes y, con ello, la disminución de la rentabilidad. Adicionalmente, la firma sufrirá un incremento en la probabilidad de accidentes, sea por desatención, negligencia o descuidos del afectado o por accidentes que el acosador provoque voluntariamente, lo que incidirá directamente en sus gastos.

#### 2.3.2.4.3. El acoso moral laboral en la actualidad chilena

- El Proyecto de Ley

En Chile, a diferencia de algunos países como Suecia y Francia en los que el acoso moral ya constituye un delito penado por las leyes laborales, aún no se establece explícitamente algún estatuto relacionado al acoso moral. Sin embargo, en enero del año 2003, las diputadas Ximena Vidal y Adriana Muñoz presentaron un proyecto de ley al respecto, el que pretende la incorporación de cuatro artículos en el Código del Trabajo. En el proyecto se promueven sanciones al agresor a través de multas a beneficio fiscal, que oscilan entre los \$ 300.000 y \$1.500.000. Adicionalmente, se hace aplicable el artículo 171 del Código del Trabajo, para que el trabajador afectado pueda ejercer la renuncia con derecho a indemnización.

- Algunas estadísticas

En Chile, la consultora Laborum realizó en el presente año una encuesta a cinco mil trabajadores, concluyendo que el acoso moral afecta a más de dos tercios de los encuestados; de ellos, un 34% dijo estar sufriendo de acoso psicológico en su actual trabajo y un 33% se sintió hostigado en su trabajo anterior. Dichos resultados concuerdan con los datos recogidos hace dos años

por la Dirección del trabajo, sondeo que detectó que el 69% de los trabajadores chilenos consideraba que el trato recibido de sus superiores era irrespetuoso<sup>65</sup>.

Sin duda, estos resultados demuestran que el acoso moral está presente en nuestro país, siendo un problema actual que requiere de medidas de prevención y control por parte de las empresas.

#### 2.3.2.4.4. La RSE en materia de acoso moral

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

De esta manera, el empleador es responsable de brindar un ambiente de trabajo seguro, no sólo en el aspecto de accidentes laborales sino también en cuanto los daños psico-sociales que pudieran presentarse en desmedro de la honra y la vida digna del trabajador.

Con este propósito, el empleador deberá desarrollar mecanismos y actividades de diversa índole dentro de la empresa, realizando cambios en los sistemas existentes y haciendo uso de instrumentos preventivos y de control.

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

---

<sup>65</sup> Diario Las Últimas Noticias. 10 agosto, 2004

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

Adicionalmente se deberá contar con sistemas de evaluación y control. La empresa deberá facilitar mecanismos de información en donde se expresen las quejas sobre este tipo de abusos, asegurándole al afectado que se analizará su caso oportunamente y se tomarán medidas al respecto. Existen herramientas específicas para evaluar algunas consecuencias del acoso tales como cuestionarios diseñados por profesionales, que permiten analizar la sintomatología psicósomática generada por procesos estresantes, explicando previamente al trabajador los motivos de su aplicación. De esta forma, el empleador debe buscar orientación de expertos con el fin de medir y controlar los diversos aspectos relacionados a la calidad de vida del trabajador. Los sistemas de monitoreo deberán enfocarse a detectar, entre otras cosas, las deficiencias en la asignación de tareas y cargas de trabajo, con el fin de corregirlas a la brevedad.

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

Por último, es necesario recalcar que las conductas abusivas deben quedar absolutamente fuera del comportamiento laboral habitual de cualquier trabajador, y en especial de la empresa como empleadora, incluso en lo referente a medidas disciplinarias, tal como lo establece la norma SA8000: La compañía no utilizará, ni



apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales<sup>66</sup>.

### **2.3.2.5. Acoso Sexual Laboral**

#### **2.3.2.5.1. Aspectos Descriptivos**

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

Es preciso destacar que en el acoso sexual no existe acto sexual, sino una conducta de carácter sexual, la que es indeseada por la persona a quien va dirigida. De esta forma, el acoso sexual es una conducta que debe separarse del concepto de cortejo, relativo al acercamiento sexual natural entre las personas, y situarse en la esfera de discriminación, que se manifiesta en actos de violencia.

Por otra parte, el acoso sexual puede darse tanto entre personas que ocupan un nivel jerárquico distinto como entre quienes se desempeñan en un mismo nivel dentro de la organización.

Las principales formas en que se manifiesta el acoso sexual en el trabajo son las siguientes:

- Por chantaje: Ocurre desde un superior hacia un subordinado suyo, mediante la exigencia de prestarle una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, tales como aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en su puesto de

---

<sup>66</sup>Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001. p. 6.

trabajo. En este caso, el acoso sexual constituye directamente una conducta de abuso de poder.

- Por intimidación: Corresponde al acoso que se manifiesta en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar, sin razón, la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso<sup>67</sup>.

En forma general, el acoso sexual puede manifestarse a través de amenazas, uso de términos de naturaleza sexual (escritos o verbales), gestos obscenos, presentación de material pornográfico, apretones de hombros, abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente, entre otras conductas de connotación sexual.

Los derechos vulnerados por este tipo de conductas son, entre otros, el derecho a la integridad personal —en sus dimensiones física, psíquica y sexual—, derecho al trato digno, derecho a la igualdad y a la no discriminación, derecho a la privacidad e intimidad y derecho a la libertad personal. En especial, cuando la víctima es mujer, el acoso sexual laboral vulnera los principios de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, como también los de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ambos ratificados por el Estado de Chile.

#### 2.3.2.5.2. Consecuencias del acoso sexual

El acoso sexual no tan sólo provoca consecuencias a nivel personal, sino que también puede afectar al conjunto de personas que participan en la empresa.

---

<sup>67</sup> Hamel, Sebastián. Recomendaciones para la Investigación de las Denuncias por Acoso Sexual en la Administración Pública. Chile, 1995.

Un estudio realizado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres en el año 1986, concluyó que las víctimas de acoso sexual tienden a experimentar dolores corporales (de cabeza, cuello, espalda, estómago), disminución de la concentración, pérdida del interés en el trabajo, insomnio, indiferencia y depresión. Adicionalmente, sufren de tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad, perdiendo por completo la satisfacción en el desempeño de sus funciones habituales.

La víctima de acoso sexual frecuentemente renuncia a su empleo, o bien, es despedida al no haber accedido a las propuestas sexuales que le fueron hechas. Con esto, la persona afectada pierde los beneficios relacionados a desempeñarse en un puesto de trabajo, como los años de experiencia y la formación profesional.

Por otro lado, la comunidad laboral que rodea a la persona afectada no siempre reacciona en su favor. Una consecuencia habitual que se da cuando la víctima rechaza la proposición sexual y/o denuncia el abuso, es el acoso moral, el que puede ser causado no tan solo por el acosador sexual sino que por los trabajadores en general. Este hecho se manifiesta en la estigmatización de la persona afectada, la alteración de sus cargas de trabajo, la imposición de obligaciones no contenidas en el contrato de trabajo, el aislamiento laboral y amenazas de pérdida del empleo o una mala calificación de su desempeño. También puede darse la indiferencia por parte de quienes duden de las declaraciones de la persona afectada, llegando incluso a culparla, por ejemplo, por su inadecuada manera de vestir o de actuar.

Un efecto indirecto sobre los compañeros de trabajo de la víctima es la presentación de su renuncia, ya sea para evitar sufrir el mismo abuso, por la incomodidad del clima laboral o ante la vergüenza de pertenecer a una empresa cuya imagen se ha visto dañada.

Por todo lo anterior, es evidente que la empresa se verá afectada al soportar los costos de un menor nivel de productividad, debido al menor rendimiento, las licencias por enfermedad de las personas afectadas y la fuga de trabajadores de alto capital humano. El deterioro de su imagen en el mercado en el que se desempeña cuando se hace público el problema interno de acoso sexual, también traerá consecuencias nocivas en sus niveles de rentabilidad.

#### 2.3.2.5.3. El acoso sexual laboral en la actualidad chilena

- El Proyecto de Ley

En Chile todavía no se establece algún instrumento legal específico contra el acoso sexual, sin embargo, a la fecha, se han presentado proyectos y mociones parlamentarias, que se encuentran en trámites legislativos en la Comisión de Trabajo del Senado, con la firma del Presidente de la República, Ministros del Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer. Sin duda, la iniciativa legislativa responde a la necesidad de asegurar un ambiente laboral digno y seguro, regulando las relaciones laborales de los trabajadores entre sí y de ellos con el empleador.

El proyecto de ley que regula el acoso sexual en el trabajo fue aprobado por la Cámara de Diputados en el año 2003. Las modificaciones que se le han hecho involucran especialmente a la empresa, haciendo referencia de su responsabilidad en la prevención y el tratamiento de los casos.

El proyecto establece que el acoso sexual vulnera normas fundamentales de la Constitución Política, entre éstas el Art.19 N° 1 que asegura a todas las personas sus derechos a la integridad física y síquica; el N° 2 del mencionado artículo que prescribe que ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias, y finalmente el inciso 3° del N° 16 que prohíbe en el ámbito laboral cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad

personal del trabajador. Esta argumentación se complementa invocando la resolución de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras en el empleo (Junio 1985). Esta señala que: “los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores”, por lo que es necesario que “las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”<sup>68</sup>.

- Algunas estadísticas

Según la investigación realizada por el Centro de Estudios de la Mujer<sup>69</sup> en el año 1993, aplicada a 1.200 mujeres encuestadas en Santiago, el 84,3% dijo que el acoso sexual existe en los lugares de trabajo; 36,1% aseguró saber de casos; y 19,8% reconoció haber vivido a lo menos una experiencia de este tipo. El mismo estudio reveló que de las mujeres acosadas, un 32,3% renunció a su trabajo, un 3,9% fue despedida y un 4,7% fue perseguida.

Por otra parte, tras el establecimiento de la Orden de Servicio N° 8 de la Dirección del Trabajo en Junio de 1997, esta institución realizó un seguimiento desde el mes de junio del mismo año hasta diciembre de 1998, período en el que se recibieron 46 casos de acoso sexual en las Inspecciones del Trabajo a lo largo del país. Esta pequeña cifra constituye el reflejo de la existencia de un grave problema en el que son pocas las víctimas que lo revelan, ya sea mediante un reclamo, denuncia o constancia, como también a través de la realización de consultas a la Inspección del Trabajo. El temor al despido, los sentimientos de culpa y vergüenza, el desconocimiento de los procedimientos existentes para su

---

<sup>68</sup> Farías A, Pamela.; Gómez A., Marcela. Aportes al Debate Laboral N° 7. Acoso Sexual en el Trabajo, de la Impunidad a la Acción. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

<sup>69</sup> Délano, Bárbara; Todaro, Rosalba. Asedio sexual en el trabajo. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Santiago, Chile, 1993.

defensa y la dificultad de probar el abuso cometido, son algunas de las causales que promueven el silencio en la mayoría de las víctimas.

#### 2.3.2.4.4. La RSE en materia de acoso sexual

Es importante dejar en claro que la responsabilidad frente al asedio sexual no sólo recae en el acosador, sino que también le atañe a la empresa. Así lo establece la norma SA8000 en uno de sus criterios, el que menciona que: La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores<sup>70</sup>.

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

En cuanto a las actividades de carácter preventivo que el empleador debe preocuparse por desarrollar, se encuentran las campañas de sensibilización con respecto al acoso sexual, como estrategia de formación y comunicación. Dichas campañas pueden incluir diversas actividades, tales como reuniones en las que se hable del tema mediante foros o charlas, el reparto de boletines informativos, exposición de afiches, etc. Las campañas de sensibilización permiten declarar los principios éticos de la empresa y promueven un ambiente apto para proponer ideas de cómo combatir el acoso sexual y para que, quienes lo hayan sufrido, se incentiven a revelar los hechos. Las reuniones que se realizan permiten la creación de un espacio donde se intercambien opiniones, cambiando la visión con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas, dado que son el grupo mayormente afectado. Asimismo,

---

<sup>70</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001. p. 7.

permiten educar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no detener el acoso sexual.

Por otra parte, el empleador debe velar porque el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad contemple el tema del acoso sexual, estableciendo normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, especificando que el acoso sexual es un acto prohibido y penalizado. La empresa deberá contar con un régimen disciplinario, con sanciones según sea la gravedad del acoso, que vayan desde la suspensión del trabajo hasta el despido. Asimismo, se deben crear procedimientos internos para abordar el problema, los que se desarrollen bajo condiciones básicas como la reserva y la protección del denunciante y denunciado(a).

Entre las normas de carácter preventivo, la firma puede tomar la postura de negarse a emplear a personas con antecedentes laborales probados de acoso sexual, en legítima defensa de la empresa, lo que no constituye una conducta discriminatoria, según lo señala un documento emitido por la OIT<sup>71</sup>. Esta norma aún no se encuentra establecida jurídicamente en Chile, sin embargo, es posible que la empresa tome este tipo de medidas, teniendo en consideración casos excepcionales en que el acosador haya sido tratado profesionalmente y se encuentre en las condiciones adecuadas para su reinserción laboral.

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

---

<sup>71</sup> Solís García, María Eugenia. Organización Internacional del Trabajo, Proyecto para mujeres trabajadoras del sector de la maquila. Acciones para eliminar el Acoso Sexual en el trabajo. Guatemala. Marzo, 2001. p. 28.

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

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

### **2.3.2.6. Trabajo Femenino**

#### **2.3.2.6.1. Aspectos legales y descriptivos**

El Código Laboral, desde el artículo 194 al 208, establece los derechos de la mujer concernientes a la protección a la maternidad, los que tienen carácter de irrenunciables. Los principales derechos en esta materia son los siguientes:



Descanso de Maternidad: Consiste en un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, lo que quedará sujeto a cambios según sean las condiciones de salud que presente cada mujer en particular, acreditadas por certificado médico.

Subsidio: Corresponde al pago, con cargo al Estado, durante el período de licencia por maternidad, con un tope de 60 UF. Además se establece un subsidio en caso de enfermedad del niño menor de un año, el que se complementa con un permiso para cuidarlo, beneficios al que podrán acceder de manera alternativa la madre o el padre, a elección de la madre, o a los cónyuges que a quienes se les haya otorgado la tuición legal del menor.

Fuero Maternal: El fuero maternal se refiere a que toda mujer trabajadora, desde el momento en que queda embarazada y hasta un año después de que termine el post natal, o el período post natal suplementario en su caso, tiene derecho a no ser despedida por su empleador.

No obstante, la mujer podrá ser despedida mediante una autorización judicial, producto de un previo proceso de desafuero, básicamente por los siguientes casos:

- Vencimiento del plazo establecido en el contrato, cuando éstos son a plazo fijo.
- Término del trabajo o servicio que dio origen al contrato, en el caso de contratos por obra o pieza terminada.
- Falta de probidad de la trabajadora, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada; incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Abstinencia a ciertos tipos de tareas: Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Sala Cuna: La ley establece que las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, independientemente de su edad o estado civil, deberán tener salas anexas al local de trabajo, en donde las trabajadoras puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. Se concederá una hora diaria para alimentar al niño, hora que se considerará como trabajada para efectos del pago de sueldo.

Permisos: Se otorgan en caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, en cuyo caso las horas no trabajadas no tendrán que ser compensadas, a diferencia del caso de permisos por enfermedad grave o terminal del hijo menor de 18 años, en que el tiempo no trabajado deberá ser restituido mediante imputación a su próximo feriado anual o trabajando horas extraordinarias; en último caso, el permiso se podrá compensar con una disminución en la remuneración. Estos permisos se extienden a quienes se les haya otorgado la tuición legal del menor.

#### 2.3.2.6.2. La mujer trabajadora en la actualidad chilena

Se ha observado una tendencia relativamente progresiva en la incorporación de la mujer chilena al mercado laboral en los últimos años, hecho que, sin duda, ha significado que la mujer trabajadora se convierta en uno de los pilares más importantes para la superación de la pobreza en nuestro país. Entre 1987 y 1998 la ocupación femenina creció 53%, mientras que la ocupación masculina creció 29% (INE)<sup>72</sup>.

A pesar de que los cambios socioculturales hayan permitido que la fuerza laboral femenina experimente un crecimiento notable, todavía se observan niveles

---

<sup>72</sup> Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2000-2010. Enero, 2000. p. 38

de discriminación significativos, principalmente a través de las diferencias salariales con respecto a los hombres. El ingreso per cápita de las mujeres es el 38% del correspondiente a los hombres, considerando todos los tipos de ingresos percibidos por el total de la población femenina y por el total de la masculina (1996, Cepal/Casen). Las remuneraciones del trabajo de las mujeres son, en promedio, el 70% de la de los hombres (INE, 1998)<sup>73</sup>.

La tasa de participación femenina en el mercado laboral chileno es mucho menor que la de los países más desarrollados e inferior a muchos países latinoamericanos<sup>74</sup>. Esto no debe atribuirse sólo a motivos de discriminación, ya que existen diversos factores que afectan la decisión propia de la mujer en cuanto a participar o no en la fuerza laboral, principalmente los que se refieren al número de hijos o si ella es jefa de hogar.

Las principales características de la situación laboral de las mujeres son:

- Los desiguales criterios de contratación
- Las menores oportunidades de capacitación y reciclaje
- La desigual remuneración por trabajos de igual valor y también por trabajos iguales
- El desigual acceso a los recursos productivos
- La segregación y concentración de las trabajadoras en pocos sectores y en ocupaciones tipificadas como femeninas
- La concentración en trabajos atípicos y precarios
- La desigual participación en la toma de decisiones económicas
- Las desiguales posibilidades de promoción
- Las mayores probabilidades de desempleo y de pobreza<sup>75</sup>.

En cuanto a los costos en que empleador debe incurrir por contratar a una mujer, existe el mito de que éstos serán superiores a los de contratar a un

---

<sup>73</sup> Op. cit. p. 37.

<sup>74</sup> ENCLA, 2002.

<sup>75</sup> Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2000-2010. Enero, 2000. pp. 38 y 39.

hombre, sin embargo, si se trata de motivos financieros, la contratación de los hombres termina siendo en realidad la más costosa. Esto puede observarse en los siguientes aspectos:

- Seguros de accidentes laborales y enfermedades profesionales, que son el 2,06% del sueldo bruto de los varones y el 1,64% de las mujeres. Esto se debe a que ellos realizan trabajos más riesgosos, asociados a una cotización mayor.
- Indemnización por despido, que corresponde al 21,8% del sueldo bruto para los hombres y el 13,1% del de las mujeres. Ellos están más afectados a la causal de “necesidades de la empresa” y ellas a la renuncia voluntaria.
- Capacitación, que para los varones es el 1,21% de su sueldo, y para las mujeres, el 0,95%.
- Accidentes, que tienen mayor incidencia entre los hombres, quienes en promedio realizan trabajos más riesgosos.
- Ausentismo o faltas sin justificación, esporádicas e imprevistas, que generalmente es mayor en los hombres<sup>76</sup>.

Por otro lado, en promedio, la mujer trabajadora chilena tiene sólo 1,6 hijos, lo que significa que durante su vida laboral ella no ocupará más de dos veces las garantías de ser madre<sup>77</sup>.

---

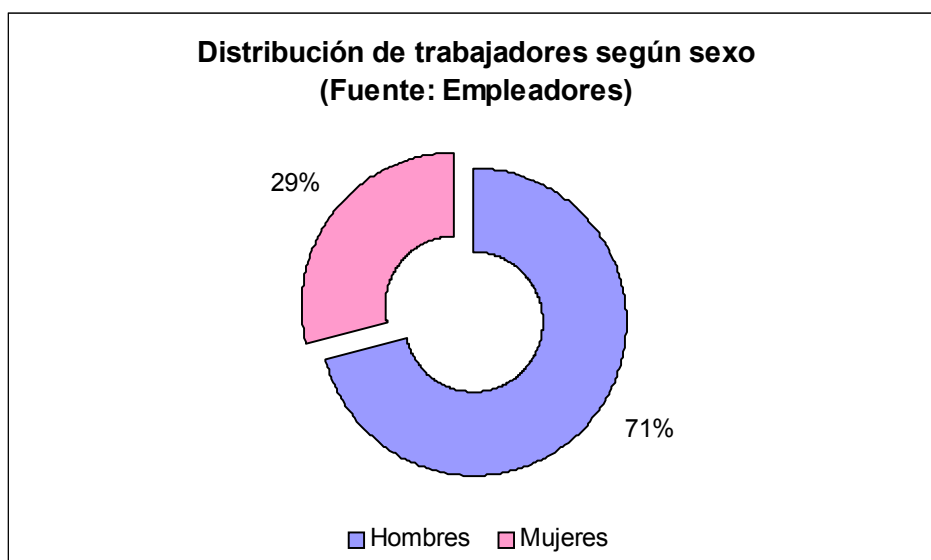
<sup>76</sup> Lo que cuesta contratar a una mujer. El Mercurio. Cuerpo B. p. 8. 20 Agosto, 2004.

<sup>77</sup> Op. cit.

2.3.2.6.3. Análisis de las principales estadísticas respecto al trabajo femenino en Chile (ENCLA 2002)

A pesar de que los datos de la ENCLA no permitan calcular la tasa de participación femenina, es posible calcular la proporción de mujeres respecto al total de trabajadores de las empresas encuestadas, lo que se grafica a continuación:

Gráfico N° 13

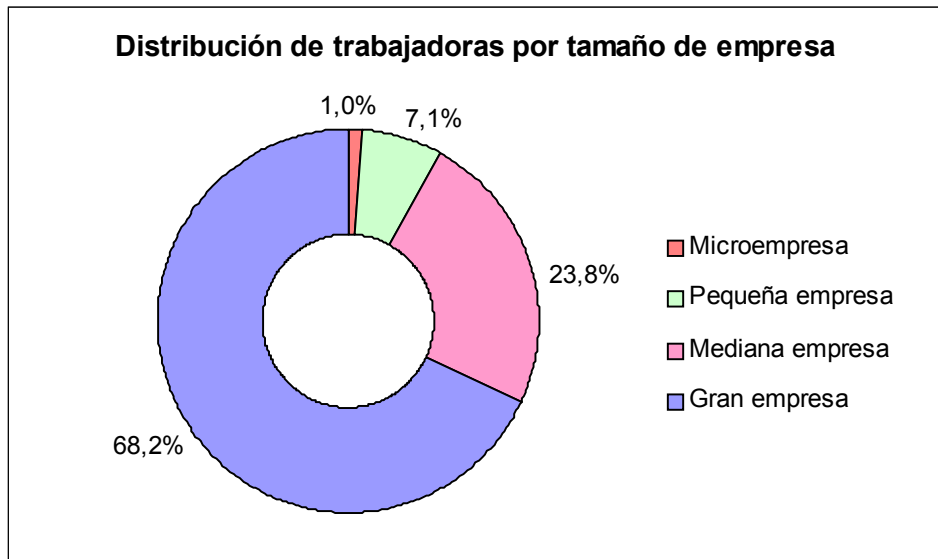


Fuente: ENCLA 2002.

De esto se desprende que aunque la proporción de trabajadoras en las empresas que incluye la ENCLA ha ido aumentando paulatinamente, el empleo femenino aún no llega a constituir un tercio del total de la fuerza de trabajo.

En el siguiente gráfico se aprecia que el trabajo femenino se concentra principalmente en la gran empresa. El hecho de que la mayoría de las mujeres se desempeñen en el segmento de la mediana y gran empresa se explica porque en dichos sectores se concentra la mayor cantidad de trabajadores chilenos.

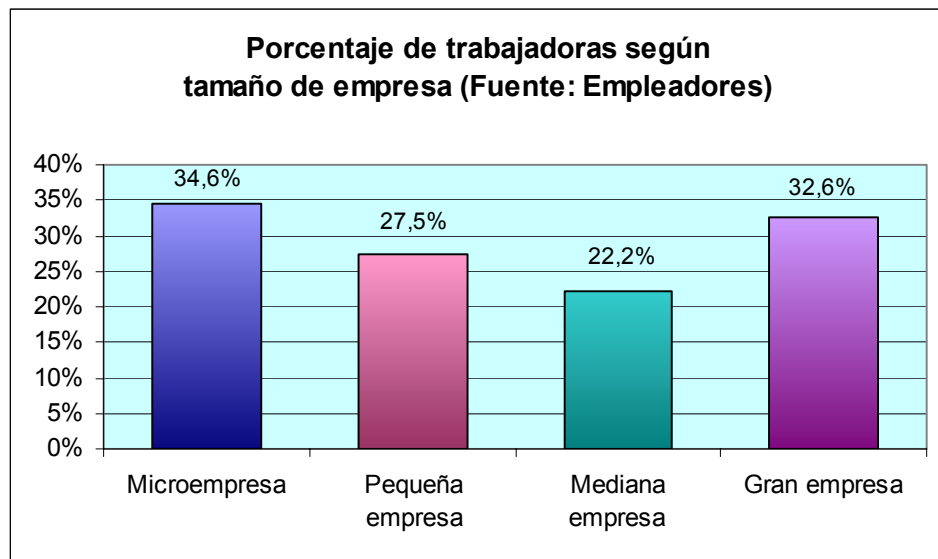
Gráfico N° 14



Fuente: ENCLA 2002.

El gráfico que se presenta a continuación refleja la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores en las empresas según su tamaño. En el Gráfico N° 13 se observó que el empleo femenino era el más bajo en la microempresa. Sin embargo, en el Gráfico N° 14 observamos que la proporción de trabajadoras en este segmento es la mayor, incluso al compararse con la gran empresa.

Gráfico N° 15



Fuente: ENCLA 2002.

#### 2.3.2.6.4. La RSE en materia de trabajo femenino

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

De acuerdo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la empresa debe respetar el derecho de la mujer de acceder a las mismas oportunidades de empleo y los mismos criterios de

selección, y una vez que la trabajadora sea contratada, brindarle las mismas oportunidades de ascenso e igual remuneración que el hombre. De esta forma, el empleador no debe considerar ninguna clase de criterios que discriminen a la trabajadora, sea para su contratación, promoción, despido, etc.

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

### **2.3.2.7. Capacitación**

#### **2.3.2.7.1. Aspectos legales y descriptivos**

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

La capacitación se define como el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores. También se considera como capacitación las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuya finalidad sea habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical. Mediante la capacitación el trabajador podrá acceder a mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo, pudiendo actualizarse en cuanto al conocimiento del manejo de procesos tecnológicos, adaptándose a las modificaciones estructurales de la economía<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Ley N° 19.518.CHILE. Artículos 10 y 11.



El objetivo del sistema de capacitación descrito en la ley consiste en promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, con el fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos<sup>79</sup>.

Las empresas pueden constituir un comité bipartito de capacitación, lo cual es obligatorio para aquellas empresas cuya dotación de personal es igual o superior a 15 trabajadores. El comité bipartito cumple la función de acordar y evaluar los programas de capacitación ocupacional de la firma, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación<sup>80</sup> y está constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores<sup>81</sup>, los que deben elegirse según normas específicas establecidas por la ley<sup>82</sup>.

Uno de los aspectos legales más relevantes lo constituye el artículo 30 de la mencionada ley, ya que entraña el reconocimiento de la responsabilidad social de la empresa para con sus trabajadores en relación a la capacitación, al establecer que: “Incumbe a las empresas, por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores”.

En cuanto a los salarios y horas destinadas en relación a la capacitación, los trabajadores mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. Además se establece que las horas extraordinarias que se destinen a dichas actividades no darán derecho a remuneración<sup>83</sup>.

Como todo proceso, la capacitación debe llevarse a cabo tomando previamente decisiones de diversa índole para lograr la optimización del mismo: cuál será el tiempo que los trabajadores destinarán para capacitarse, en qué

---

<sup>79</sup> Op. cit. Artículo 1°.

<sup>80</sup> Op. cit. Artículo 14.

<sup>81</sup> Op. cit. Artículo 16.

<sup>82</sup> Los detalles se encuentran en el Artículo 17. Op. cit.

<sup>83</sup> Ley N° 19.518.CHILE. Artículo 33.

aspectos es necesario capacitarlos, cuál será el nivel de calidad que se les podrá otorgar y los costos que se derivan de ello. Para este propósito, el Servicio Nacional de Capacitación es el organismo destinado a velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo, para lo cual deberá preocuparse de que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones tales como las horas de instrucción y la calidad de la cobertura del personal atendido, con el fin de que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables<sup>84</sup>.

En cuanto a los costos de la capacitación, éstos están a cargo de las respectivas empresas, y pueden ser compensados según los estatutos que establece la ley al respecto. Existe cierto tipo de capacitación financiada directamente por el Estado, un Fondo Nacional de Capacitación y diversas exenciones de costos, temas que se encuentran establecidos en el párrafo cuarto y quinto, Título I, de la Ley de Capacitación y Empleo.

Las empresas que ejecuten acciones de capacitación de trabajadores, administradores o gerentes, pueden ser beneficiadas por el Fondo Nacional de Capacitación siempre que tributen en Primera Categoría de la Ley de la Renta (con excepción de aquellas empresas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del N° 2 del artículo 20 del citado cuerpo legal) y que registren ventas o servicios anuales que no excedan el equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales y además tengan un ejercicio de actividades continuo de a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> Op. cit. Artículo 35.

<sup>85</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales\_ Editorial Universitaria. Año 2002. pp. 181-182.

#### 2.3.2.7.2. La RSE en materia de capacitación

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

La norma SA8000 establece que la empresa no debe falsificar programas de aprendizaje con el fin de evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social<sup>86</sup>. El empleador es responsable de brindar capacitación al trabajador especialmente cuando se trata de tareas que impliquen el manejo de herramientas complejas, cuyo mal uso pudiera afectar la salud e integridad del trabajador.

Adicionalmente, el empleador podría considerar el desarrollo profesional de una persona antes de la vigencia de una relación laboral, mediante un contrato de capacitación establecido con la misma, y también, la capacitación post relación laboral, según lo establecido por el Estatuto de Capacitación y Empleo del año 1997<sup>87</sup>. A esto se suma el apoyo a los diversos programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), destinados a sectores sociales de escasos recursos y con problemas de inserción laboral. De esta manera, la empresa puede contribuir al perfeccionamiento de la fuerza laboral chilena, junto con dar fomento al empleo, independientemente de que las personas pertenezcan a ella al momento de impartir la capacitación.

Podemos concluir que, siempre que sea impartida de manera correcta, la capacitación puede contribuir con importantes aportes a la sociedad, tanto a nivel macroeconómico, en cuanto al empleo y el desarrollo integral de la fuerza laboral,

---

<sup>86</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, año 2001. Criterio 8.3. p. 7.

<sup>87</sup> Ley 19.518. CHILE. Art. 5. Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

como a nivel microeconómico, mejorando los procesos productivos de las empresas.

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

#### **2.3.2.8. Protección Social**

En la previsión de los empleados, podemos distinguir tres aspectos, uno está relacionado con la salud, el otro trata acerca de pensiones y actualmente en Chile, se ha incorporado como parte de la previsión, el seguro de desempleo. Comenzaremos con el tema más inmediato en el tiempo, como son las necesidades de salud del trabajador:

#### 2.3.2.8.1. Salud

Para nuestro tema de Responsabilidad Social Empresarial, la salud constituye uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y la empresa debe desarrollar un sistema administrativo basado en la salud y la seguridad.<sup>88</sup>

Chile posee un sistema mixto de salud desde 1981, fecha en que nacieron las instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), lo que permitió la administración privada de la cotización obligatoria de salud de los trabajadores, se reconoce así además la libertad y capacidad de las personas para optar al Sistema de salud de su preferencia.<sup>89</sup> Por tanto todo trabajador dependiente debe cotizar el 7% de su renta imponible para la previsión de salud, y puede escoger el destino de dichos fondos, ya sea en el sistema público, Fondo Nacional de Salud (FONASA) o a través de una de las instituciones privadas de salud.

Es muy importante que el empleado conozca los 3 tipos de cotizaciones, las cuales son las siguientes:

- Cotización legal obligatoria: corresponde al 7% de la renta imponible, con un tope de UF 4,2.
- Cotización adicional voluntaria: como su nombre lo expresa, posee el carácter de voluntario, consiste en aumentar la cotización obligatoria, de modo de acceder a mejores planes de salud.

---

<sup>88</sup> Los nueve principios del Pacto Mundial. [en línea]  
<<http://www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm>>  
[Consulta: 06 Noviembre 2004]

<sup>89</sup> ISAPRES de Chile, Historia. [en línea] <<http://www.isapre.cl/index2.htm>> [Consulta: 06 Noviembre 2004]

- Aporte voluntario del empleador: consiste en un aporte voluntario otorgado por la empresa, el cual es pactado por ambas partes. Este aporte no es deducible de impuestos ni puede ser descontado de la remuneración del trabajador.<sup>90</sup>

Por lo tanto, como vemos, hay un tipo de cotización obligatoria, pero nuestra legislación da la oportunidad de que el empleador pueda otorgar un beneficio adicional a sus empleados, entre los cuales el Profesor José Antonio Muga destaca tres tipos, el primero es realizar un Convenio Colectivo de Salud, en el que la empresa firma convenio con una ISAPRE, generando mayores beneficios que si el trabajador firmara de forma independiente con el mismo porcentaje de cotización. Otra posibilidad para la empresa es establecer un sistema de bienestar, y poder administrarlo por sí misma, para reembolsar los montos no cubiertos por el sistema elegido por el trabajador. Una tercera posibilidad, sería que la empresa contrate un seguro de salud, con el mismo objetivo de la alternativa anterior. Y es por eso, que queda a libre elección, el modo en que el empleador pueda mejorar la calidad de vida de sus empleados, con la condición de realizar la cotización obligatoria. Por ejemplo, una empresa podría realizar convenios con cadenas de farmacias o laboratorios, de modo de que los medicamentos sean menos costosos para sus trabajadores.

Dentro del tema de la salud, muy relevantes son las licencias médicas, que permiten al empleado a través de un certificado emitido por un profesional de la salud (Médicos, Dentistas, Matronas), ausentarse del empleo o reducir la jornada laboral por un período determinado. Según lo establecido en la Ley 18.469, si la licencia se otorga en virtud de una enfermedad que ocasiona una pérdida parcial de la capacidad laboral y por ende dispone un reposo parcial, el subsidio y la remuneración se calcularán en proporción al tiempo de reposo, debiendo el empleador pagar lo que corresponda al período de la jornada efectivamente trabajada. Aunque se debe hacer el alcance de que el subsidio lo paga el

---

<sup>90</sup>Muga, José Antonio. Previsión y prevención. [en línea]  
<[http://webdocen.facea.uchile.cl/current/MAN300ic-03/docs/prevision\\_y\\_prevenccion.ppt](http://webdocen.facea.uchile.cl/current/MAN300ic-03/docs/prevision_y_prevenccion.ppt)>  
[Consulta:06 Noviembre, 2004]

respectivo Servicio de Salud, Caja de Compensación de Asignación Familiar o Institución de Salud Previsional, según corresponda.

Y para el otro caso, en el cual el trabajador debe ausentarse del empleo, la misma ley expresa que tanto para efectos de licencia por enfermedad, descanso de maternidad o enfermedad grave del hijo menor de un año, se brindará el derecho durante el goce de la licencia, a la mantención del total de sus remuneraciones y su pago corresponderá al Servicio o Institución empleadora.<sup>91</sup>

Dentro de la responsabilidad social que poseen las empresas, tanto públicas como privadas, por ley, deben estar asociadas a alguno de los organismos encargados de prevenir las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, que en Chile son la ACHS (que tiene un 60% de los afiliados), el Instituto de Seguridad del Trabajo y la Mutual de Seguridad.<sup>92</sup> Por tanto, es de responsabilidad de los empresarios, tomar las medidas adicionales, de modo de prevenir las costosas licencias médicas, las que en gran número se originan dentro del lugar de trabajo. Cobra importancia en este punto, la función del área de recursos humanos de las empresas, las que deben diseñar los puestos laborales, con las respectivas consideraciones ergonómicas, es decir, abordando la adaptación de todo el sistema de trabajo-el puesto, el entorno, las máquinas, el equipo y los procesos- para enlazarlo con las características humanas,<sup>93</sup> de manera de generar una armonía entre el trabajador y sus herramientas de trabajo, para así prevenir enfermedades del tipo profesional o accidentes en el trabajo.

La Norma SA8000, se refiere al tema de la salud en varios puntos, los que resumiremos de la forma siguiente<sup>94</sup>:

---

<sup>91</sup> Ley N° 18.469, CHILE. Santiago, artículos 21 y 22 [en línea]  
<[http://www.minsal.cl/ici/leyes\\_reglamentos/ley18469.pdf](http://www.minsal.cl/ici/leyes_reglamentos/ley18469.pdf)> [Consulta:06 Noviembre, 2004]

<sup>92</sup> Un Trabajo Saludable [en línea] 30/07/01, Economía y Negocios, El Mercurio.  
<[http://www.economiaynegocios.cl/tus\\_finanzas/tus\\_finanzas.asp?id=237&numero=15](http://www.economiaynegocios.cl/tus_finanzas/tus_finanzas.asp?id=237&numero=15)>  
[consulta:06 Noviembre, 2004]

<sup>93</sup> Bohlander, Snell, Sherman. Administración de Recursos Humanos.12° ed. Thomson. p. 104 [

<sup>94</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, 2001. p. 5.

La compañía deberá establecer un entorno laboral seguro y saludable, y deberá tomar 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. También según establece la norma, 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. En el tema de la instrucción en salud, la Compañía deberá garantizar 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.

Además la Norma SA8000 agrega lo siguiente:

En la prevención, la compañía establecerá sistemas para detectar, evitar, o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud de todos sus empleados.

En el tema de sanidad, 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.

Y si la compañía, ofrece dormitorios, deberá garantizar que éstos estén limpios, sean seguros, y cubran las necesidades básicas del personal.

#### 2.4.8.1.1. La RSE en materia de salud de los trabajadores

La salud, es uno de los derechos fundamentales del ser humano, por lo tanto la empresa, como institución posee la responsabilidad ante la sociedad de garantizar el acceso de sus empleados a los sistemas de salud, es por eso que la



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

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

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

#### 2.3.2.8.2. Pensiones y Seguro de Desempleo

- Pensiones

Comenzaremos abarcando el tema a través de la historia del sistema de pensiones en Chile. En 1980 se decide sustituir el Sistema de Seguridad Social que imperaba, separando los servicios otorgados por el área de salud del Sistema de Pensiones.

Se reformó el Sistema de Pensiones, estableciéndose un régimen uniforme basado en la capitalización individual, con aportes definidos, administración privada de los Fondos, libre elección de Administradora de Fondos de Pensiones por parte de los afiliados y supervisión estatal.<sup>95</sup>

El sistema es obligatorio para los trabajadores dependientes que se incorporan por primera vez a la fuerza de trabajo y voluntario para quienes se encontraban afiliados a alguna de las instituciones existentes en ese momento (Sistema Antiguo), así como para los trabajadores independientes. Actualmente, coexisten los dos Sistemas de Pensiones.

Las personas que se transfirieron del sistema antiguo al sistema de las AFP, obtuvieron un bono de reconocimiento, el cual es un instrumento expresado en dinero, emitido por el Estado, representativo de los períodos de cotizaciones ya realizadas<sup>96</sup>. Si bien esta transferencia poseía el carácter de voluntaria, veremos más adelante en que no existe total certeza de esto.

Hay diferentes aportes para el afiliado al actual Sistema Previsional:

- Obligatorio: Todos los afiliados que se encuentren trabajando tienen la obligación, en el caso de ser dependientes, y el derecho, si son independientes, de realizar depósitos periódicos cuyo objetivo es acumular recursos para la vejez. La ley fija estos depósitos en una tasa del 10% de las remuneraciones y rentas imponibles mensuales, con un tope de 60 unidades de fomento.
- Voluntario: Dentro de esta categoría tenemos tres tipos, uno es la cotización voluntaria, en la cual el afiliado deposita en su cuenta de capitalización individual un porcentaje de su renta superior al 10% obligatorio, de modo de aumentar el saldo de la cuenta de la capitalización

---

<sup>95</sup> Sistema chileno de pensiones [en línea] <[http://www.safp.cl/sischilpen/archivos/cap\\_01.pdf](http://www.safp.cl/sischilpen/archivos/cap_01.pdf)> [consulta:05 Noviembre 2004]

<sup>96</sup> Bonos de Reconocimiento. [en línea] <[http://www.safp.cl/sist\\_previsional/index.html](http://www.safp.cl/sist_previsional/index.html)> [Consulta:05 Noviembre 2004]

individual. El otro tipo son los depósitos convenidos, donde los trabajadores pueden convenir con sus empleadores el depósito de valores destinados a su cuenta de capitalización individual, con el propósito de aumentar el capital para financiar una pensión anticipada o incrementar el monto de su pensión. Estos montos convenidos, pueden ser un porcentaje de la remuneración o sumas fijas de dinero, esto queda a criterio del empleador. Y la tercera categoría corresponde a las cuentas de ahorro voluntarias, las cuales complementan la cuenta de capitalización individual, con el objetivo de constituir una fuente de ahorro adicional para los afiliados.

- Ahorro de Indemnización: La creación de estas cuentas de ahorro, tuvo un doble propósito, por un lado, provee un mecanismo de indemnización sustitutivo del tradicional para los trabajadores dependientes y, por otro, a los trabajadores de casa particular les otorga el beneficio de indemnización en caso de interrupción de la relación laboral.<sup>97</sup>

De la primera encuesta de protección social<sup>98</sup>, realizada por el Gobierno de Chile, podemos destacar:

- Que el 81,4% de los encuestados cotiza en AFP y un 16,4% en el INP, el resto en Cajas de la Defensa o incluso un 1,9%, no sabía dónde.
- Otro punto que destacábamos anteriormente, era la forma voluntaria en que se suponía que había sido efectuado el cambio, del sistema antiguo al nuevo, pero la información de la encuesta nos brinda que un 56,4% de los actuales cotizantes de AFP, no habría tomado la elección libremente, sino que obligado por su empleador de entonces.
- Afiliados con educación media completa o superior tienen una probabilidad de ahorrar que puede ser el doble de aquéllos con baja educación.

---

<sup>97</sup> Sistema chileno de pensiones[en línea] <[http://www.safp.cl/sischilpen/archivos/cap\\_01.pdf](http://www.safp.cl/sischilpen/archivos/cap_01.pdf)> [Consulta: 05 Noviembre 2004]

<sup>98</sup> Gobierno de Chile Primera Encuesta de Protección Social, Julio 2004. pp. 21-76.

- Al plantearle la posibilidad a los encuestados, de que la cotización no fuera obligatoria, un 22,1% gastaría el dinero y un 47,8% lo depositaría en libretas de ahorro u otros depósitos en Banco.
- Un 57% se declara desinformado de poder realizar cotizaciones voluntarias,
- Un 46,7 % de los cotizantes de AFP y un 71,2% de los afiliados al INP, desconocen el porcentaje que se les descuenta para efectuar las cotizaciones.
- Un 55,6% no sabe cuanto hay acumulado en su cuenta individual de pensiones.
- La probabilidad de cotizar, aumenta con el nivel educacional de las personas.
- El 93%, no sabe, cuánto cobran las AFP, por administrar los fondos.
- Las empresas con más de 200 trabajadores, el 91,1% cotiza, en comparación a las empresas que poseen entre 1 y 9 trabajadores, que sólo cotizan un 52,4%.
- Los empleados del tipo por tarea o servicio y por temporada, poseen los más bajos niveles de cotización, con un 32,3% y un 50, 7%, respectivamente.
- Un 14,7% de las personas que no cotizan, declaran que lo harían si obtuvieran mayor información.

- Seguro de Desempleo

El Seguro de Desempleo es un nuevo instrumento de Seguridad Social, creado por la Ley N° 19.728, publicada en el Diario Oficial el día 14 de Mayo de 2001, para proteger a los trabajadores en caso de cesantía.

Este seguro se financia con un 0,6% de las remuneraciones imponibles, a cargo del trabajador, un 2,4% de las remuneraciones imponibles, a cargo del empleador y un aporte del Estado.<sup>99</sup> El seguro opera cuando el trabajador pierde su trabajo ya sea por causa voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido)<sup>100</sup>.

#### 2.3.2.8.2.1. La RSE en materia de Pensiones

La Responsabilidad Social Empresarial en el tema de las pensiones recae en cumplir con la cotización obligatoria del 10%. Como vimos anteriormente, si no existiera este mandato, cerca de un 25% de los trabajadores, gastarían el dinero, y no demuestran preocupación por su futuro en la tercera edad. Por lo que cumplir con el 10%, se remite a no sólo cumplir la ley, sino que el empleador realiza un beneficio para el futuro de sus propios trabajadores. Otro tipo de beneficio que puede otorgar el empleador a sus trabajadores, es realizar depósitos convenidos de modo de aumentar la cuenta de capitalización individual, en estos casos, los empleados se encontrarán en una situación laboral, que les brinda una mayor seguridad para el largo plazo, lo que claramente incide favorablemente en que puedan sentirse aún más ligados con la empresa, lo que se traduce en generar mayores esfuerzos por retribuir los beneficios otorgados por el empleador.

---

<sup>99</sup> Sistema chileno de pensiones. [en línea] <[http://www.safp.cl/sischilpen/archivos/cap\\_01.pdf](http://www.safp.cl/sischilpen/archivos/cap_01.pdf)> [consulta: 6 Noviembre 2004]

<sup>100</sup> Ley seguro de cesantía ( Ley 19.728) [en línea] <[http://www.safp.cl/seg\\_cesantia/index.html](http://www.safp.cl/seg_cesantia/index.html)> [Consulta: 6 Noviembre 2004]

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

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

Como conclusión, vemos que el tema de las pensiones, es esencial, sobretodo actualmente, donde la esperanza de vida es cada vez mayor, por lo que preocuparse de el futuro, hoy, es una obligación. Y si el empleador puede otorgar aún mayores beneficios, que el reglamentario, está actuando responsablemente no sólo con sus trabajadores, sino con la sociedad que queremos construir.

### **2.3.2.9. Condiciones de Higiene, Seguridad y Medioambientales**

#### **2.3.2.9.1. Aspectos legales y descriptivos**

Entenderemos las condiciones laborales como el conjunto de factores materiales y sociales que intervienen en el proceso de trabajo y que pueden alterar la integridad y el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Como

consecuencia, pueden alterar la seguridad de los procesos y la calidad y oportunidad en la entrega de los productos o servicios.

El trabajador tiene derecho a desempeñarse bajo condiciones de plena seguridad, en un ambiente limpio y que no afecte negativamente su salud. Esto queda establecido básicamente en el artículo 184 del Código del Trabajo, el cual determina la obligación que tiene el empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que implica el deber de mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad y contar con los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, por los cuales no podrá en caso alguno cobrar su costo al trabajador<sup>101</sup>. Además, en caso de accidente, debe garantizar que los trabajadores accedan a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Cuando las condiciones laborales no son las apropiadas para el desempeño de las diversas tareas de los trabajadores, ellos están propensos a sufrir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales. Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra una persona a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Se incluyen los accidentes ocurridos en el trayecto, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo y también aquéllos sufridos por dirigentes de instituciones sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus funciones gremiales<sup>102</sup>. Por otra parte, se entiende por enfermedad profesional aquélla causada en forma directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte<sup>103</sup>. Una vez que se determina la ocurrencia y las causales, ya sea de un accidente laboral o de una enfermedad profesional, el empleador deberá pagar la indemnización correspondiente al trabajador afectado<sup>104</sup>.

---

<sup>101</sup> Ley N° 16.744.CHILE. Art. 68.

<sup>102</sup> Op. cit. Art. 5

<sup>103</sup> Op. cit. Art. 7.

<sup>104</sup> Op. cit. Art. 68,

En cuanto al financiamiento del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la responsabilidad legal del empleador es la siguiente:

- Una cotización básica general, equivalente al 0,9% de las remuneraciones imponibles.
- Una cotización adicional diferenciada, según el riesgo de la actividad a que se dedica la empresa y a su grado de siniestralidad histórica; se calcula sobre la remuneración del trabajador.

Cuando en un establecimiento de trabajo se desempeñan más de 25 personas, debe existir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, cuyas funciones principales son:

- Instruir y asesorar a los trabajadores para la utilización correcta de los equipos e instrumentos que les haya proporcionado el empleador para su protección.
- Vigilar que el empleador y el trabajador cumplan con las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Adicionalmente, las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

Se establece que las empresas estarán obligadas a adoptar y practicar las medidas de prevención ya sea del Comité Paritario y/o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, pudiendo apelar a sus resoluciones a su respectivo organismo administrador<sup>105</sup>. Además, la firma deberá implantar todas las medidas de seguridad que les prescriba directamente el Servicio Nacional de

---

<sup>105</sup> Op. cit. Art. 66.



Salud o su respectivo organismo administrador<sup>106</sup> y deberá mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo<sup>107</sup>.

La fiscalización del cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, está a cargo de la Dirección del Trabajo<sup>108</sup> y del Servicio Nacional de Salud<sup>109</sup>. Las sanciones por incumplimiento van desde las multas hasta la clausura del sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para los trabajadores y la comunidad<sup>110</sup>.

#### 2.3.2.9.2. Las condiciones laborales en la actualidad chilena

En Chile se han observado importantes niveles de incumplimiento con respecto a los aspectos legales antes mencionados, relacionados a las condiciones laborales. Algunas empresas tienen la tendencia a considerar que los gastos que implican los elementos preventivos son innecesarios o tienen una importancia secundaria, sin asumir su debida responsabilidad legal y social con la comunidad laboral. Estos casos se observan con mayor razón en períodos de recesión económica, sobre todo en los sectores económicos más afectados. La ausencia de los implementos requeridos finalmente se hace sentir al momento de sufrir una catástrofe, cuando ya es demasiado tarde para prevenir el accidente y/o enfermedad profesional y sólo queda reparar el daño causado, lo que es muy difícil cuando se trata de casos de alta gravedad o, aún peor, de la pérdida de una vida.

Por otra parte, el tema del desempleo también influye en las condiciones laborales que efectivamente se enfrentan. La conformidad de los trabajadores ante niveles de desempleo altos y frente a responsabilidades financieras

---

<sup>106</sup> Op. cit. Art. 68.

<sup>107</sup> Op. cit. Art. 67.

<sup>108</sup> Código del Trabajo, Art. 184.

<sup>109</sup> Ley N° 16.744, CHILE. Art. 65.

<sup>110</sup> Op. cit. Art. 68.

personales son factores que influyen en la disposición a postular a trabajos de condiciones insuficientes, o a seguir en un trabajo donde no existe preocupación en relación a la prevención de riesgos, accidentes laborales y enfermedades profesionales. El temor al despido, por su parte, lleva al trabajador a soportar condiciones nefastas, a no informar al empleador sobre desperfectos o posibles mejoras en cuanto a prevención, y menos a acusarlo ante las autoridades correspondientes.

#### 2.3.2.9.3. Análisis de las principales estadísticas respecto a las condiciones de higiene y seguridad (ENCLA 2002)

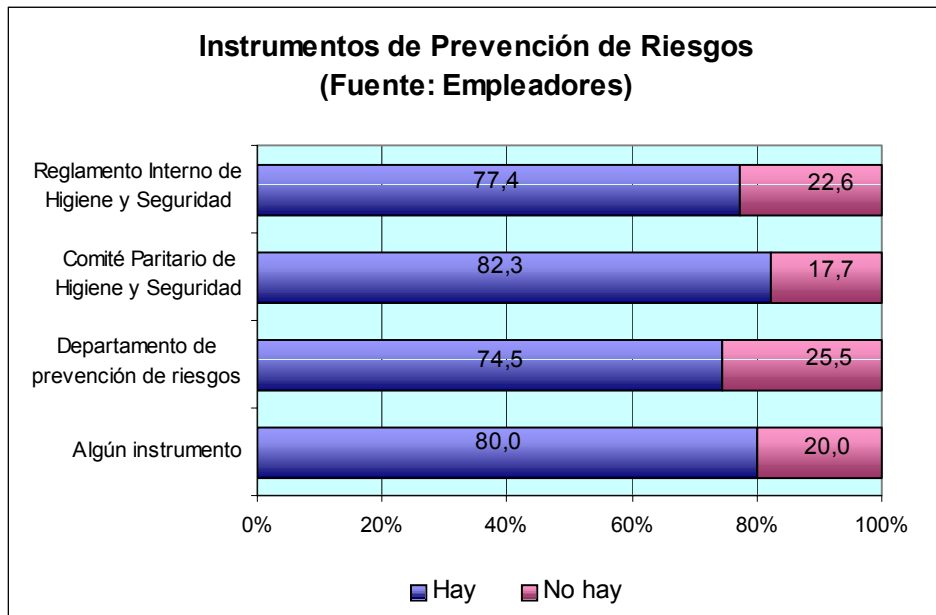
- Instrumentos de prevención de riesgos

En cuanto a niveles de incumplimiento de los distintos instrumentos de prevención de riesgos, la mayor falta se observa en relación al departamento de prevención de riesgos (25,5% de las empresas que tienen esta obligación, no cumplen), seguido por la carencia de reglamento interno de higiene y seguridad (22,6%) y de comité paritario (17,7% de las empresas no cumple con la obligación de tenerlo)<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> El Departamento de Prevención de Riesgos se exige sólo las empresas de 100 o más trabajadores, Comité Paritario de Higiene y Seguridad a empresas de 25 o más trabajadores y Reglamento de Higiene y Seguridad a todas las empresas.

Gráfico N° 16

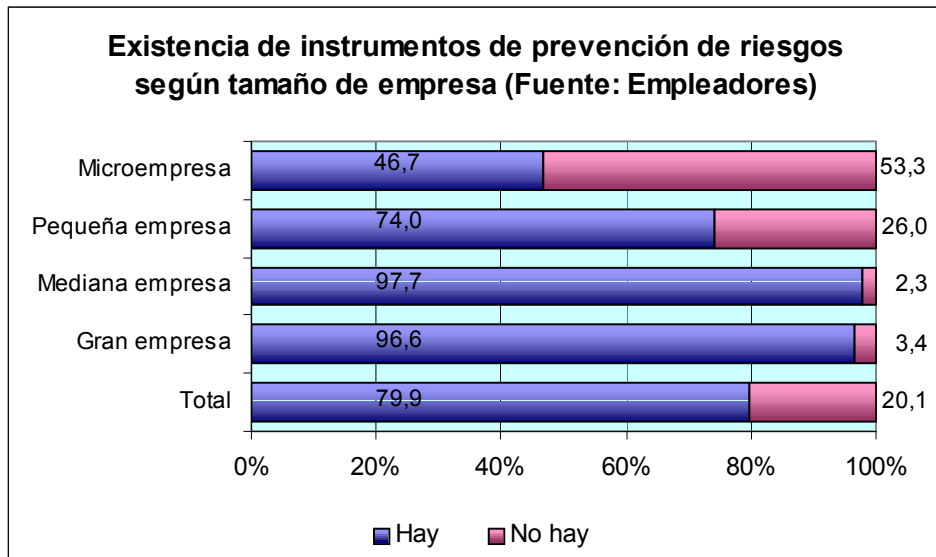


Fuente: ENCLA 2002.

- Instrumentos por tamaño de empresa

En cuanto a los instrumentos de prevención de riesgos según el tamaño de la empresa, se encuentra un mayor nivel de cumplimiento a medida que el tamaño de la empresa aumenta, lo que puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 17



Fuente: ENCLA 2002.

Los casos de incumplimiento más graves se observan en la microempresa, con un 53,3%, a diferencia del segmento de la mediana empresa, que sólo presenta un 2,3% de incumplimiento.

#### 2.3.2.9.4. La RSE en materia de condiciones de higiene, seguridad y medioambientales

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

Las condiciones laborales deben ser adecuadas en todo aspecto:

- Físico: Ruidos, calor, iluminación, ventilación.
- Químico: Polvo, humo, gas, vapor.
- Biológico: Infecciones, tóxicos, alergias.

- Psicosocial: Estado de ánimo laboral, relaciones interpersonales. Se relaciona a los temas de estrés laboral, acoso moral y acoso sexual.
- Ergonómico: Condiciones físicas del lugar de trabajo, disposición de los puestos de trabajo.

Para que esto se cumpla, una de las tareas de la compañía será designar un representante de la alta administración que se encargue de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, aplicando los diversos requerimientos correspondientes en este aspecto<sup>112</sup>.

La norma SA8000 determina que la compañía establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral<sup>113</sup>. En este sentido, el empresario deberá realizar cambios con el fin de optimizar las condiciones laborales en los aspectos señalados.

En la responsabilidad social empresarial relacionada a las condiciones laborales, adquiere especial relevancia el tema de la información. En el momento en que una persona postula a un trabajo determinado, el empleador deberá ser transparente e informar al postulante de los riesgos existentes y de la manera en que éstos se enfrentan en el establecimiento. Si el trabajador es contratado, el empleador deberá velar por su seguridad, preocupándose por brindarle la capacitación necesaria para minimizar los riesgos en su desempeño<sup>114</sup>. Además, el empleador es responsable del contenido del reglamento de la empresa, debiendo incluir los temas de prevención de riesgos, higiene y seguridad, preocupándose de poner en conocimiento de ello a cada uno de los trabajadores

---

<sup>112</sup> Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000, 2ª Edición, año 2001. Criterio 3.2. p. 6.

<sup>113</sup> Op. cit. Criterio 3.1. p. 5.

<sup>114</sup> Al respecto, la norma SA8000 establece lo siguiente (criterio 3.3): La compañía garantizará que todos sus empleados reciban, de forma periódica y documentada, instrucción sobre salud y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también a todo el personal nuevo, y al trasladado de otros lugares de trabajo.

que de él dependan. Adicionalmente, el empleador debe velar por el buen funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando existan; en caso contrario, de todas maneras deberá preocuparse por mantener a sus trabajadores bajo condiciones ambientales dignas, estableciendo sistemas para detectar, evitar o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados<sup>115</sup>.

La norma SA8000 establece criterios para que la empresa mantenga servicios higiénicos, instalaciones en condiciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos, dormitorios limpios y seguros (en caso de que la empresa los ofrezca) y garantizar el acceso a agua potable<sup>116</sup>. Es necesario recalcar que estos requerimientos deben ser otorgados a todos los trabajadores de la organización, independiente de su posición jerárquica dentro de la misma.

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

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

---

<sup>115</sup> Op. cit. p. 6.

<sup>116</sup> Op. cit. p. 6,

## **2.3.2.10. Estrés Laboral**

### **2.3.2.10.1. Aspectos descriptivos**

En un mundo globalizado, como el que enfrentamos actualmente, la rapidez e instantaneidad, cobran mayor importancia en la manera de actuar de las empresas, que hace un par de décadas. Con el proceso de modernización de nuestra sociedad, desde una era industrial a la digital, aparece uno de los grandes problemas psicosociales, como es el estrés laboral.<sup>117</sup>

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

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

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

El estrés tendría un polo positivo y uno negativo. Los efectos del estrés pueden ser positivos y dar motivación, energía y creatividad necesarias para realizar una tarea si la persona posee las capacidades y los recursos que requiere para lograrlo. Los efectos negativos del estrés se producen cuando los recursos de la persona y las exigencias de la tarea son discordantes<sup>118</sup>. Esto es lo que comúnmente llamamos “estrés laboral”, un conjunto de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales del organismo ante estímulos o situaciones que

---

<sup>117</sup> López Mena, Luis. Entrevista: El Estrés Laboral: Un mal ¿evitable? [en línea] <portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62341\_bol\_ofi\_01\_02.pdf> [Consulta:10 Noviembre, 2004]

<sup>118</sup> Estrés laboral, Cartilla N° 9, Dirección del Trabajo

significan peligro, o que son percibidas como amenazantes para la integridad física o psicológica de la persona.

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

El estrés, posee distintas dimensiones, por las cuales se canaliza en las personas, éstas son<sup>119</sup>:

- Fisiológicas: movilización general del organismo ante un agente estresor. Ejemplo de síntomas: Problemas cardiovasculares, problemas de sueño, problemas gastrointestinales, etc.
- Psicológicas: movilización psicológica ante un agente del estrés. Ejemplo de síntomas: Ansiedad, aburrimiento, dificultad para tomar decisiones o para concentrarse, etc.
- Conductuales: Movilización que altera la conducta normal de una persona, ante factores que puedan estresarla. Ejemplo de síntomas: agresividad, ausentismo laboral, disminución de la producción, predisposición a accidentes laborales. Y en caso más graves, abusos de alcohol y droga.

Entre los factores que producen el llamado estrés laboral, tenemos las siguientes categorías<sup>120</sup>:

- a) Diseño de la Tarea: Pueden haber trabajos que contengan ya sea una carga física y/o psicológica importante, con pocos períodos de pausas, sistemas de turnos inadecuados. Por otro lado, también pueden presentarse distintas características en los puestos, tales como:

---

<sup>119</sup> Guía para la Prevención de Riesgos Laborales, Unión General de Trabajadores y Estrés laboral, Cartilla N° 9, Dirección del Trabajo.

<sup>120</sup> Cuida su estrés laboral y Estrés laboral, Cartilla N° 9, Dirección del Trabajo.



- Sobrecarga de Trabajo: El volumen o magnitud de la tarea está por encima de las capacidades del trabajador, además, puede haber un factor de tiempo, que presione de sobremanera al trabajador, para cumplir metas predefinidas.
  - Infracarga de trabajo: el volumen de trabajo está por debajo de las capacidades del trabajador, lo que produce un mínimo nivel de activación.
  - Repetitividad: Las tareas son monótonas y rutinarias en ciclos de poco tiempo.
  - Ritmo de Trabajo: éste está condicionado por el movimiento de las máquinas.
- b) Estilos de Dirección: Se refiere a un estilo de dirección con escasa o nula participación de los empleados, donde la empresa restrinja o no facilite la iniciativa, ya sea por un estricto control desde los supervisores a los trabajadores o por no considerarlos en las tomas de decisiones. También puede darse el caso de mala comunicación con las jefaturas o supervisores, además de carencias de políticas de bienestar y/o de apoyo familiar, lo que favorece al estrés de los empleados.
- c) Relaciones Interpersonales: Problemática derivada de las relaciones dependientes, como son los vínculos con los supervisores y jefaturas, y también están presentes las relaciones independientes, que se dan con los compañeros de trabajo. Si hay un ambiente social pobre, donde aparece la falta de apoyo y de solidaridad con la jefatura y los compañeros de trabajo, lo que propicia a que la persona se aisle, y pueda generar estrés.

d) Roles en el trabajo: Estas pueden dividirse en las siguientes categorías:

- Promoción: Si la empresa no ofrece canales claros a las expectativas de ascender en la jerarquía organizacional. O también ofrece expectativas, que luego, no se concretan.
- Responsabilidad: Un exceso de responsabilidad, para un cargo, podría producir estrés, si la personalidad de la persona, no va a la par, para enfrentar esta situación constante. Además hay tareas peligrosas, y responsabilidades directas sobre grandes números de personas, lo que genera una tensión que puede derivar en estrés.
- Conflicto de rol: Si existen demandas conflictivas, y hay oposición ante las distintas exigencias de trabajo. Esto podría producirse en lo casos, en que un supervisor y un jefe, poseen distintos puntos de vista para una tarea en específico, y sus demandas laborales, pueden ser muy distintas.
- Ambigüedad de rol: si hay una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional. También podrían producirse cambios organizacionales, que amerite un gran esfuerzo adaptativo, que no lo facilite la empresa.

e) Preocupación por la Carrera Laboral: Preocupaciones en torno al futuro laboral, inseguridad en cuanto a la continuidad del trabajo, además de cambios rápidos en el terreno laboral, para los cuales no estén preparados.

f) Condiciones Ambientales: la existencia de condiciones físicas desagradables, tales como hacinamiento, ruido, calor, contaminación ambiental, etc. Además podría producirse la exposición a condiciones peligrosas en el ambiente laboral, lo que genera en el empleado, un sentimiento de amenaza constante.

- g) Clima Organizacional: Cada organización tiene un carácter, una atmósfera particular, pudiendo ser un clima tenso, relajado, cordial, etc. Este clima afecta las conductas de los empleados, lo que en muchos casos puede derivar en un estrés, al no adaptarse los trabajadores al clima específico de la empresa.
- h) Tecnología: Todas las empresas están provistas de distintos grados de tecnología, por lo que si los recursos no van acorde a los requerimientos de las tareas, podrían producir estrés. Además se debe contar con la debida capacitación de los empleados, para utilizar los recursos tecnológicos de la empresa.
- i) Fechas de entrega no racionales: Al establecer metas inalcanzables en los tiempos prefijados para ello.

#### 2.3.2.10.2. Medidas Organizacionales para la Prevención del Estrés

La aparición del estrés en las organizaciones de la época contemporánea, es en gran parte responsabilidad de ellas mismas, al generar sistemas laborales deficientes, que muchas veces no le otorgan la importancia adecuada a la gestión de los recursos humanos. Es por eso, que las organizaciones, deben tomar diversas medidas para encontrar un sistema laboral, que gestione de forma eficiente los recursos humanos, de modo de prevenir el estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado investigaciones en torno al tema y propone las siguientes estrategias como condiciones para el desarrollo de una intervención sobre el estrés<sup>121</sup>:

- Realizar diagnósticos de las fuentes y niveles de estrés
- Realizar una planificación preventiva de manera de reducir o evitar estresores que pueden ser causas de demandas ambientales

---

<sup>121</sup> Estrés laboral, Cartilla N° 9, Dirección del Trabajo.

- Poner en marcha programas de prevención e intervención sobre el estrés en aquellas áreas o grupos de personas de mayor riesgo.
- Evaluación de los programas para documentar su eficacia y realizar cambios si fuera necesario.

Los indicadores de estrés, pueden ser de dos tipos:

- a) Disfunciones en los trabajadores de carácter físico, emocional o comportamental.
- b) Disfunciones en la organización o desarrollo del trabajo.

Los instrumentos para la evaluación de estos indicadores son:

- Pruebas psicológicas y fisiológicas
- Sistema de registro administrativo (índices de ausentismo, abandono de empresa, etc.)
- Auto registro personales
- Cuestionarios que incluyan aspectos relacionados con la situación laboral y el estado de salud de los trabajadores.
- Métodos de evaluación de las condiciones actuales de trabajo.

Los distintos individuos poseen distintas capacidades de adaptación en función de factores personales, por tanto podemos abordar el posible problemas, desde dos aristas, ya sea modificando ciertos aspectos de la organización del trabajo o fomentando la capacidad de adaptación del empleado. Veamos los siguientes dos puntos de vista<sup>122</sup>:

- a) Modificar la capacidad de adaptación del trabajador: Para mejorar al individuo en términos generales, se ofrecen vías y procedimientos psicológicos para reorganizar la forma en que percibe las situaciones, se intentan además controlar las reacciones de ansiedad o miedo ante situaciones laborales que resultan amenazadoras, etc. Desde el punto de

---

<sup>122</sup> Unión General de Trabajadores. Guía para la Prevención de Riesgos Laborales, Unión General de Trabajadores. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Año 2001. p. 65.

vista fisiológico, se recomiendan técnicas de relajación física, de control de respiración y de relajación mental. Y en términos de modificar la conducta, se recomienda un entrenamiento llamado asertivo, para el desarrollo de la autoestima, además de un entrenamiento de habilidades sociales, que le permitan al empleado manejar las situaciones sociales con éxito y seguridad en sí mismo. También podemos agregar técnicas de solución de problemas y de autocontrol, que permitan que la conducta del empleado, pueda enfrentar de mejor forma, los posibles problemas que a diario deberá enfrentar en su vida laboral.

- b) Modificando aspectos de la organización: Se deben revisar las condiciones de trabajo de trabajo, aspectos organizativos y tener como objetivo eliminar las posibles causas del estrés que se hayan detectado en los estudios realizados anteriormente. Para esto se debe contar con alto compromiso de la Dirección de la organización, de manera de que las posibles modificaciones estén apoyadas por la gerencia al momento de implementarlas.

#### 2.3.2.10.3. La RSE en materia de estrés laboral

El estrés comienza a ser actualmente, un tema que preocupa a las organizaciones, y que muchas veces no saben cómo combatir. En primer lugar, la empresa para abordar el problema, debe revisar las condiciones laborales que ofrece, temas como las jornadas laborales, tipos de contratos, protección social, generan la base del bienestar integral del trabajador. Es importante que la Dirección de la empresa, comprenda que hay diversos factores que interactúan en los diferentes puestos de trabajo, como los mencionados anteriormente, y deben ser coordinados de manera profesional. Es por esto, que hoy más que nunca, se debe realzar la importancia del área de Recursos Humanos, la cual puede preocuparse de otorgar el bienestar y la salud que el trabajador requiere, para que

sus capacidades personales puedan ir en armonía con las exigencias del puesto. Es así, que se hace esencial, en estos tiempos, que las empresas posean planes formales de bienestar, que incluyan la prevención del estrés, como uno de los temas fundamentales.

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

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

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

La responsabilidad de otorgar empleos sin estrés, no es sólo con el individuo, sino con el total de la sociedad, que exige un trabajo decente, el que incluye que sea saludable.

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS DE ENTREVISTAS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL**

#### **3.1. Introducción**

En este capítulo analizaremos las entrevistas realizadas a once destacados personajes de la esfera laboral, social y empresarial, cuyas diversas opiniones nos permitieron construir distintas perspectivas sobre la responsabilidad social de la empresa.

A continuación presentamos la descripción de quienes participaron en estas entrevistas:

- Antonio Barrionuevo, Dirigente Sindical Metrogas.
- Huberto Berg, abogado, académico de la Universidad del Desarrollo y asesor en temas laborales de la SOFOFA.
- Hernán Bravo, Primer Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).
- Sandra Bustos, periodista, Directora de Desarrollo Institucional, Acción RSE.
- Michel Camdessus, economista, ex-Director del Fondo Monetario Internacional (FMI)
- Roberto Fantuzzi, empresario, Presidente de la Fundación para la Superación de la Pobreza.



- Diego López, abogado, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Cristian Meli, abogado, Jefe del Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.
- Diego Olivares, Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).
- Rafael Pereira, abogado, Jefe del Departamento de Fiscalización, Dirección del Trabajo.
- Antonio Torres, ingeniero en metalurgia, Presidente de la Federación Nacional de Profesionales y Superiores de la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP).

Dado que en varias de sus respuestas muchos hicieron mención de problemas, ejemplos e incumplimientos específicos en el ámbito laboral, al final de las preguntas se analizan brevemente las distintas apreciaciones que nos parecieron más relevantes.

### **3.2. Pregunta N° 1**

**A juicio suyo, ¿en qué consiste la responsabilidad social de la empresa como empleadora?**

Existe una concordancia absoluta en que la responsabilidad social de la empresa parte de la base del cumplimiento de la ley, en la cual se determinan los estándares mínimos. En este sentido, el Sr. Roberto Fantuzzi afirma: “La responsabilidad social es cuando se va más allá de la ley y se involucra con el mundo social. Cumplir con la ley es la obligación de la empresa”. Por otra parte, la Sra. Sandra Bustos expresa lo siguiente: “La responsabilidad social va mucho más allá de lo que exige la ley, o sea, el piso es la ley; desde ahí empezaría todo lo que tiene que ver con la responsabilidad social del empleador”.

Con una interpretación más ilustrativa, el Sr. Rafael Pereira declara:

La ley es el punto de partida mínimo, del cual debe partir cualquier sujeto que se desenvuelva en la sociedad, por lo que no puede establecerse que el cumplimiento de la ley es un mérito de la empresa. Es como si yo me felicitara porque no paso las luces rojas o respeto los discos pare como conductor.

En otra arista de la concepción de la responsabilidad social empresarial, los abogados de la Dirección del Trabajo, Diego López y Rafael Pereira, definen el concepto como “la no indiferencia social de las empresas”, a lo que el primero agrega: “Hay empresas que son más indiferentes, otras menos. Por tanto, si una empresa no es indiferente socialmente, entra lenta y gradualmente a ser responsable socialmente”.

Especificando el concepto de responsabilidad social interna para con los trabajadores, el abogado Diego López establece la relación existente con la norma internacional SA8000:

La norma SA8000 establece condiciones de trabajo que están, en algunos casos, sobre la legislación laboral. Si uno se basa en la SA8000 es cumplir con estándares laborales suficientes, condiciones de contratación, de remuneración y condiciones de trabajo en general.

Otro aspecto importante que se desprendió del concepto, fue la orientación de la empresa hacia las personas y el respeto por el hombre como valor primordial. En palabras del Sr. Antonio Torres: “No estamos poniendo en el centro a las personas, estamos poniendo en el centro el negocio. Debemos colocar al Hombre como centro del crecimiento y de la perfección”.

Adicionalmente, se presentó la idea de posicionar al trabajador como la fuente principal de generación de la riqueza y la retribución que le corresponde por ello. Al respecto, el Sr. Hernán Bravo afirma:

El primer espacio que abarca todo el tema de entender la empresa desde el punto de vista social es que quien genera la riqueza de la empresa son sus trabajadores; por lo cual si se analiza el tema desde esa perspectiva, uno puede empezar de ahí a poner todo lo que tiene que ver con la responsabilidad interna de la empresa. Entonces, si el trabajo es el centro de la producción de bienes económicos o materiales, uno debiera entender que la responsabilidad social de la empresa es, primero, distribuir de manera equitativa la riqueza que se genera en ella, entre quienes arriesgan un capital y quienes ponen su esfuerzo de trabajo.

En una visión integradora de la empresa con su entorno, Michel Camdessus establece lo siguiente: “La empresa tiene la amplia responsabilidad de comportarse como ciudadana para con su entorno e internamente para convertirse en comunidad humana.” En un mismo sentido, el Sr. Cristian Meli afirma:

Hay una responsabilidad no sólo al interior de la empresa, respecto de las condiciones de trabajo de las personas y la calidad de vida de los trabajadores, sino que también se une con el entorno de trabajo en donde está la empresa, es decir, hay que preocuparse del empleo, por el desarrollo de las personas en la comunidad donde se desenvuelve, etc. Cuando la empresa asuma efectivamente un componente ético respecto al trabajo, evidentemente debiera tener una preocupación por las condiciones de empleo, que es de los temas más acuciantes en el mundo del trabajo. Por lo tanto, en la medida en que la empresa sea capaz de hacer una innovación al interior de su organización productiva, de dar fomento al empleo, evidentemente podríamos estar en presencia de una empresa que se preocupa de tener una responsabilidad social empresarial.

La empresa puede aportar a la sociedad, por ejemplo, con sus propios recursos, como menciona el Sr. Fantuzzi:

Las empresas poseen muchos activos, a veces, desutilizados, que pueden abrir a la comunidad y lograr que tengan un mayor nivel de reconocimiento. Hay que validar la empresa como institución netamente social, que otorga trabajo, pero también que se involucra con la sociedad.

Otro aporte a la comunidad es el que menciona la Sra. Sandra Bustos, al relacionar el tema de la responsabilidad empresarial con el voluntariado, lo que implica una participación directa de los trabajadores y empresarios:

Un tema importante que genera mucha empatía y compromiso con la empresa, tiene que ver con el voluntariado, cuando la empresa facilita que sus trabajadores puedan hacer alguna labor social y apoya esa labor ya sea en dinero, (los empleados ponen una parte y ellos ponen otra) o cooperando con movilización para el traslado de sus trabajadores, participando en conjunto en una actividad, lo que se relaciona a una mejora en la calidad de vida y además desarrolla otras habilidades de los mismos profesionales que trabajan ahí.

Así como los entrevistados se refirieron a definir el concepto, algunos se enfocaron a descartar ciertas concepciones sobre el tema, como por ejemplo, lo relacionado a la filantropía en el aspecto interno de la responsabilidad de la empresa. Al respecto, el Sr. Huberto Berg determina:

El concepto de responsabilidad no consiste en “ser buena gente” —uno es buena gente con las empresas de beneficencia, tales como la Teletón, el Hogar de Cristo, etc.—, sino en que debo ser responsable con los trabajadores, los trato como personas, cumplo con lo que debo hacer y debo ser transparente con ellos.

Por otro lado, el abogado Diego López afirma:

La responsabilidad social en Chile es muy instrumental, sirve para cumplir cualquier cosa. Se tiende a asociar el concepto más a *marketing*, a una idea de diferenciar el producto de la competencia. Por ejemplo, se dice que si se compra un producto, se está comprando un valor agregado que es intangible, como podría ser la “buena onda” de las empresas por las hectáreas verdes plantadas, las caras felices de los niños que reciben alimentación por parte de las empresas.

El abogado agrega que hay instituciones que creen que porque los precios de sus productos son bajos, están cumpliendo con ser responsables socialmente, sin hacer mención siquiera de su situación laboral, lo que es una concepción completamente errada.

El Sr. Cristian Meli opina que el concepto de responsabilidad social empresarial es incipiente en nuestro país, agregando que todavía es un concepto indeterminado. Sin embargo el abogado lo define como “un mínimo de condiciones que hagan que el trabajo sea digno.”

Al contrario de las características eminentemente positivas que se le atribuyen a la responsabilidad social empresarial, también se plantearon aspectos

negativos que podrían cambiar la percepción sobre el tema. De esta forma, el abogado Cristian Meli cuestiona la finalidad de los objetivos del concepto:

Yo tengo muchos resquemores sobre el concepto. En la práctica la historia ha demostrado que teorías de recursos humanos, tales como las de responsabilidad social empresarial, no hacen más que constituir un mecanismo de control de las personas, por otra vía, ya no disciplinaria, ya no coercitiva, sino que más bien en el plano de la psicología, para lograr una identificación de las personas con los valores de la empresa cuando la vida de las personas es muchísimo más amplia. Yo voy a la empresa a trabajar y me pagan por eso pero no necesariamente tengo que compartir los valores de la empresa; es absurdo que la empresa trate inculcarme o de meterme valores empresariales que no son los míos y que eso se traduce naturalmente a la hora de distribuir las riquezas de la empresa.

Por su parte, Michel Camdessus afirma que la excesiva protección a los trabajadores incrementa los costos de contratar a otros, lo que claramente perjudica a quienes se encuentran desempleados:

Nos hemos dado cuenta con un grupos de expertos independientes que finalmente al proteger mucho a los *insiders*, los que están dentro de la empresa o dentro del sistema productivo, se crea una gran injusticia y una brecha muy grande con los que están afuera.

### 3.3. Pregunta N° 2

**¿Considera que el cumplimiento de las leyes laborales es una responsabilidad ineludible para la empresa?**

En general la respuesta es positiva. Se establece un consenso en que el cumplimiento de la ley es una responsabilidad ineludible para la empresa. Pero para validar este consenso, los entrevistados, dan diferentes argumentos, entre los que destacamos los siguientes:

El Sr. Rafael Pereira, establece que la ley es un elemento sustancial en una sociedad moderna y democrática, por lo que la ley es una obligación para todo sujeto de derecho. En reafirmación a esto, la Sra. Sandra Bustos, opina que no hay discusión sobre el tema y que lo básico es que el empresariado cumpla la ley.

En una visión muy aguda sobre el tema, el Sr. Cristian Meli, opina:

Yo no sé si en una empresa como tal, que es un ente que tiene un objetivo netamente económico de maximizar ganancias y de producir bienes o servicios, uno puede hablar de componentes éticos en su interior; por lo tanto yo más bien me inclino a que son obligaciones de tipo jurídica que tiene que asumir la empresa, más que obligaciones de tipo ético.

El Sr. Hernán Bravo, establece que no se puede generalizar si el cumplimiento es ineludible, ya que esto está en directa relación al criterio de la empresa.

A manera de cambiar el punto de vista de los empresarios de considerar el cumplimiento de la legislación sólo como una obligación, el Sr. Huberto Berg, afirma: “No lo miro como un tema ineludible, sino como un tremendo negocio, una tremenda oportunidad. Que haya una buena relación laboral, es un buen negocio”. Argumenta que cumpliendo las leyes laborales, se obtiene un trabajador

más tranquilo, que rinde mucho más, lo que se traduce en una oportunidad para el negocio. Establece que en el país se ha enfocado mal el tema, ya que se ha planteado que se debe cumplir la ley sólo por evitar la posible sanción asociada.

En otra arista de los argumentos, el Sr. Diego Olivares, establece una visión de la legislación laboral, como país en la era de la globalización:

El tema de las leyes laborales es clave, ya que en el marco de la competencia, Chile es una de las economías más abiertas del mundo. Y por lo tanto, para un país pequeño, que compite con economías, como la de Japón o China, hay que tener cuidado, ya que hay una fuerte preocupación, por lo que puede significar un TLC con China, porque este país no respeta los derechos laborales. China es un país que tiene trabajo infantil y forzoso.

Finalmente, podemos decir que todos nuestros entrevistados nos brindaron distintas concepciones sobre el cumplimiento de la legislación: unos nos entregan argumentos sobre la importancia de las leyes, otros sobre el origen de la legislación; algunos entrevistados entregan una visión de país sobre el tema y por último una concepción empresarial, sobre la ventaja de cumplir con la ley. Pero todas estas concepciones, a pesar de ser muy distintas y poseer varias dimensiones, se complementan y nos permiten entender que el cumplimiento de la legislación constituye un estándar mínimo para asegurar la calidad de vida para los trabajadores chilenos.

#### **3.4. Pregunta N° 3**

**¿Considera que hay conciencia en los empresarios sobre la trascendencia en el cumplimiento de la legislación?**

La respuesta de nuestros entrevistados en líneas generales, se dividió en dos corrientes, una que expresaba claramente la inexistencia de conciencia en los empresarios sobre el tema y por otro lado, y otra en que se planteaba que



efectivamente había empresarios con una clara conciencia sobre el tema, pero que era un aspecto todavía pendiente en el país. En esta última línea de pensamiento, la Sra. Sandra Bustos, destaca como factor relevante en el incumplimiento de la legislación, la ignorancia en las PYMES en cuanto a aspectos legales:

Es un tema complicado, sobre todo por lo que tiene que ver con las pequeñas y medianas empresas, hay problemas prácticos y de desconocimiento también de cumplir la ley. Yo diría que en general en la realidad de hoy, es que hay un cumplimiento de la ley, y las grandes empresas y las empresas transnacionales tienen todo armado para que la ley se cumpla efectivamente.

En esa misma perspectiva, el Sr. Huberto Berg, clasifica los tipos de empresarios en relación al cumplimiento de la legislación, en la siguiente opinión: “Hay empresarios que cumplen porque tienen conciencia del tema, hay empresarios que cumplen por miedo a que los sancionen, otros que no cumplen, porque no saben y otros que no cumplen por sinvergüenzas”.

Al igual que la entrevistada anterior Sandra Bustos, el Sr. Huberto Berg se refiere al tema de la ignorancia y el error que comete el Estado en cuanto a la inexistencia de formación y de amonestaciones al empresariado:

Hay otro sector, que es muy importante, que no cumple por ignorancia; hay mucha ignorancia en materia laboral. La autoridad laboral, en vez de educar se ha dedicado a perseguir. Este no es el camino correcto. Lo primero que hay que hacer es educar.

Con una connotación positiva respecto al cumplimiento de la legislación, el Sr. Antonio Torres afirma: “Tengo una opinión optimista. Yo creo que en este país cada día hay más conciencia. El tema es pasar de la conciencia a la realidad. Es un proceso país que todos debemos vivir”.

Desde otro punto de vista, el Sr. Cristian Meli, deja en claro que los empresarios no valoran cumplir con la legislación, en la siguiente opinión: “En

Chile a lo menos no hay una valoración del empresariado en términos generales de la necesidad de cumplir con la norma, necesidad que está expuesta por cumplir en la norma un estado de derecho”. Agrega además las ventajas para el sector empresarial, de cumplir con la legislación: “Para las empresas es buen negocio cumplir con las normas, porque eso efectivamente les da una buena imagen en el mercado externo y pueden llegar con los productos de mejor manera”. El abogado grafica la situación mediante el siguiente ejemplo: “Hoy día es impensable para una empresa que está exportando salmones a Estados Unidos, ser acusada en este país de *dumping* social, ya que la empresa puede verse seriamente afectada por el no cumplimiento de normas”.

El concepto de *dumping* social, también es mencionado por el Sr. Diego Olivares, como un aspecto relevante en la era de la globalización:

El tema de la conciencia empresarial sobre el cumplimiento de la legislación laboral, está pendiente y la gran responsabilidad social en esas materias es darse cuenta que estamos frente a un mundo global, que está relacionado con cierta igualdad de derechos básicos a respetar. En la medida que no se respeten, la competitividad se convertirá en una situación adversa, o sea se transformará en *dumping* social. Y para evitar esta situación, en Chile hemos abierto un espacio de diálogo social, que creemos muy importante y fundamental.

Por otra parte el Sr. Rafael Pereira establece que para el sector empresarial, el cumplimiento de la legislación laboral no es prioritaria ante otros tipos, como la tributaria: “Yo creo que en general hay una cultura de incumplimiento de las normas laborales o que las normas laborales se pueden relativizar, pero son normas que no es tan importante su cumplimiento como ocurre con normas tributarias”.

El Sr. Rafael Pereira, ante esta situación, como parte de la Dirección del Trabajo, plantea lo siguiente:

Nosotros, desde la Dirección del Trabajo, un tema en el que hemos insistido mucho en los últimos años es de la necesidad de generar una cultura de cumplimiento, porque la verdad es que no es posible que las normas laborales se cumplan sólo cuando llega un fiscalizador. Hay muchas normas laborales que no se cumplen, yo creo que no hay una conciencia de la necesidad de su respeto, y si ha habido algún cambio ha sido más bien porque las empresas comienzan a ser exigidas, las que exportan, por ejemplo, comienzan a ser exigidas desde afuera en el sentido de que para que los productos puedan entrar en el mercado deben responder a ciertos estándares.

El Sr. Hernán Bravo, establece varias áreas en que a su juicio, los trabajadores están desprotegidos en el tema laboral en Chile, de las cuales destaca:

Chile tiene firmados convenios internacionales que dicen que en el país debiera haber libertad de organización, libertad de expresión, negociación colectiva y derecho a huelga. Eso no existe en Chile, por lo menos las dos últimas cosas. La negociación colectiva debiera ser el instrumento, y eso es lo que nosotros creemos, que hace una mejor distribución de la riqueza, porque permite que quienes la generan puedan discutir respecto a qué es lo que efectivamente debieran tener como renta. En el tema de las huelgas en una empresa significa que los trabajadores en esos días no ganan, qué es lo que hacen los empleadores, *stockean* su empresa. Entonces la situación vuelve a estar desequilibrada, porque los trabajadores pierden de ganar, y al empresario no le pasa nada. Aquí lo que debiera suceder es que cuando haya huelga el empleador no produzca, porque ese tiene que ser el costo, o sea, es cosa que los trabajadores y el empresariado podamos tener un acuerdo racional.

El Sr. Bravo agrega además que la desprotección proviene también del Código del Trabajo:

El Código del Trabajo fue hecho el año 1978 y se le han hecho algunas modificaciones muy pequeñas; sin embargo la Constitución se hizo en el 1981 y se le han hecho una serie de cambios, que son más profundos que cualquier cambio que se haya hecho en el mundo del trabajo; pero la preocupación es más bien más política que del mundo social, en la sociedad chilena.

### **3.5. Pregunta N° 4**

**¿Piensa que se cumple o no la responsabilidad social empresarial en Chile? ¿A qué nivel?**

Una amplia mayoría de nuestros entrevistados respondió con una tendencia eminentemente negativa respecto al cumplimiento de la responsabilidad social empresarial en nuestro país, en parte por tratarse de una herramienta de gestión que aún es incipiente.

Al respecto, el abogado Cristian Meli afirma lo siguiente:

“Yo creo que se ha avanzado, pero tengo mis dudas de que haya una verdadera cultura empresarial respecto al cumplimiento normativo y menos aun veo que haya una cultura respecto a una responsabilidad social empresarial, entendiéndola como los componentes éticos que priman en una relación laboral”.

En esta misma línea, el Sr. Diego López declara lo siguiente

Hay sectores de la economía, donde el comportamiento deja mucho que desear, como el de la agro-exportación, salmones, construcción, transporte y algunos sectores de servicios. Si uno considera algunos de los estándares mínimos internacionales de la norma laboral, estarían reprobados estos sectores. No significa

que todas las empresas de estos sectores incumplan, pero si se quisiera levantar un argumento de responsabilidad social o un indicador sectorial, habría muchos proyectos que serían socialmente irresponsables o tendrían serias dificultades de poder exhibir alguna certificación de limpieza social en sus procesos. Por tanto, con la SA8000, muy pocos de ellos obtendrían una certificación objetiva.

Por otro lado, el abogado agrega que hay sectores como el de la gran minería que sí han demostrado un buen desempeño en este sentido, “porque son sectores que ya tienen interiorizado que uno de los requisitos de rentabilidad o para impedir cualquier vulnerabilidad, no solamente económica, tienen que exhibir un cumplimiento bueno y adecuado de las normas laborales”.

Rafael Pereira afirma que, personalmente, comparte los valores con respecto a la responsabilidad social empresarial, pero que en Chile con frecuencia se asumen modas respecto a temas sobre recursos humanos que en la realidad no llegan a generar cambios importantes dentro de la empresa:

Falta mucho para que se encarne lo que uno podría entender por responsabilidad social hacia el interior de la empresa. En general en Chile asumimos muy rápidamente ciertas modas, los títulos, pero cuando uno empieza a indagar más a fondo encuentra que hay algo que es un cascarón vacío. Yo creo que las empresas operan básicamente con la lógica del mercado, de la rentabilidad, y todo lo demás está supeditado a eso, o sea, responsabilidad social en la medida que no afecte mi competitividad.

Por su parte, el Sr. Diego Olivares se refiere a la importancia de la difusión del concepto de responsabilidad social empresarial para que paulatinamente se llegue a mejores niveles de cumplimiento:

Lo importante es que haya una cierta homologación del concepto, el que se debe socializar mucho más y que así se vaya haciendo realidad. Creo que estamos todavía muy lejos de ese planteamiento idílico, si nos comparamos con Europa o Estados

Unidos, donde la responsabilidad social no abarca sólo a la empresa y al trabajador, sino que abarca al usuario, al consumidor, proveedores, etc.

En cuanto a los requerimientos primordiales para que la empresa sea socialmente responsable, existen varias opiniones. Específicamente, el Sr. Roberto Fantuzzi relaciona el tamaño de la empresa y su situación económica con la capacidad que tendría para ser responsable con la sociedad:

Las PYMES en los últimos años o décadas, han tratado de salvarse, por tanto no se les puede pedir que hagan más allá de lo que pueden hacer. Pero hay otras empresas que les ha ido bien y han podido hacer más con respecto a la responsabilidad social.

Por su parte, la Sra. Sandra Bustos plantea la importancia del nivel de las relaciones interpersonales que se dan dentro de la empresa y el compromiso respecto de estos objetivos, por sobre la condición económica de la firma:

Hay que partir de la premisa de que la responsabilidad social es un acto voluntario y que mucho depende de cuáles sean los niveles de desarrollo que hayan alcanzado esas organizaciones, y no me refiero al desarrollo económico sino que al desarrollo humano. Estamos presenciando un desarrollo que hoy está absolutamente liderado por las transnacionales y multinacionales, pero que va avanzando y ya hay pequeñas y medianas empresas que lo están incorporando.

Otro aspecto relevante que recalcó la Sra. Bustos fue la coherencia que debe existir en las acciones y políticas que lleva a cabo la empresa:

Nosotros creemos que no se puede ser socialmente responsable hacia fuera si no se es socialmente responsable primero hacia adentro. Esto no siempre se aplica, pero tiene un riesgo: si uno no aplica lo que se relaciona al tema interno, no existirá sostenibilidad en el tiempo con lo que se haga afuera. Hay empresas que tienen muchas acciones de apoyo a la comunidad, muchas acciones a nivel cultural, una gran presencia en actividades deportivas,

sociales, etc., pero que la gente sabe que el trato a sus trabajadores no es el mejor: tienen huelgas, muchos despidos, la gente está nerviosa. Esas empresas, a pesar de todo lo que invierten en lo que se llama responsabilidad social externa, son mal evaluadas, ya sea por las comunidades o por estudios de opinión pública.

En cuanto a los costos empresariales de implementar actividades relativas a la responsabilidad social, se presentaron diversas apreciaciones. El Sr. Rafael Pereira piensa que las empresas calculan que les cuesta menos implementar la responsabilidad social externa: “El mejorar las condiciones laborales tiene un costo laboral, entonces conviene más hacer donaciones o aportes porque se les permite que estos montos no vayan a impuestos”. A diferencia de lo que plantea el abogado, la Sra. Sandra Bustos afirma la conveniencia económica de preocuparse primero por realizar cambios en el aspecto laboral:

Desde el punto de vista de los costos, lo más fácil de incorporar es la responsabilidad social a nivel interno, o sea, es lo más barato y es por donde todas las empresas debieran comenzar. Las cosas que se deben hacer para eso son muy simples, tienen que ver con mirar al trabajador como una persona más integral.

Finalmente, en cuanto a la responsabilidad social externa, el abogado Rafael Pereira agrega:

“Sería mucho más importante para esta sociedad que las empresas en vez de estar haciendo donaciones, pagaran sus impuestos y que el Estado pudiera hacerse cargo de las personas más necesitadas, de que en su interior también sea equitativa la distribución de la riqueza y permitir que sus trabajadores efectivamente puedan ejercer sus derechos laborales como están en la ley”.

### **3.6. Pregunta N° 5**

**A su juicio, cuáles son los principales aspectos de la responsabilidad social empresarial en cuanto a:**

**i) Los derechos fundamentales, específicos e inespecíficos.**

Una idea relevante que se planteó respecto a los derechos fundamentales se refiere al concepto de la ciudadanía en la empresa, es decir, el hecho de ser “ciudadano en la ciudad pero también en la fábrica”, como lo menciona el Sr. Cristian Meli. Esta idea significa que el trabajador no debe perder sus derechos como ciudadano al ingresar a su recinto laboral, en especial cuando se trata de los derechos inespecíficos. El abogado agrega que “éstos (los derechos fundamentales) constituyen límites a los poderes empresariales”, es decir, todas las políticas, acciones, sistemas y estructuras que se desarrollen al interior de la empresa deben estar sujetas al respeto de estos derechos.

Por otra parte, el Sr. Diego López destaca la importancia primordial que debe asignarse a los derechos fundamentales:

Para que una empresa sea responsable socialmente, la primera responsabilidad que tiene es para con sus trabajadores. Esto implica cumplir primero con el conjunto de los derechos fundamentales de los trabajadores, y luego preocuparse de los añadidos o valores distintos. Por tanto debe cumplir con un sello de trabajo decente.

Una de las razones por las cuales se hace imprescindible la existencia de esos derechos es debido a la cultura empresarial de nuestro país, que en general es bastante autoritaria, según lo planteado por el abogado Rafael Pereira:

Se hace sinónimo “empresa” de “dueño del capital”, entonces si el dueño del capital es la empresa, los trabajadores más bien no son sujetos de la empresa sino que son medios de producción, es una mercancía más que se transa. Entonces, me parece que todos los



derechos fundamentales debieran estar dentro de lo que es la responsabilidad social, pero ahí uno se da cuenta que hay serias falencias.

Con respecto a esta última idea, el Sr. Barrionuevo afirma que: “Si no hay una obligación encima para el empresario, aunque sea mínima, no cumple, no respeta absolutamente nada. Por tanto el empresariado ha hecho uso y abuso del sistema”.

En relación a los derechos fundamentales específicos, el Sr. Diego Olivares establece que el respeto del derecho a organizarse y a permitir sindicalizarse, son temas difíciles de llevar adelante en la actualidad chilena:

Aunque no lo creamos, existe hoy en Chile mucha dificultad para crear sindicatos al interior de las empresas. En la medida que el sindicato siga plateándose como un ente sólo de confrontación y no busque diálogo, se producen situaciones que reprimen la posibilidad de crear sindicatos.

Actualmente las prácticas antisindicales llegan al extremo de que las personas puedan constituir un sindicato sólo bajo el amparo del fuero maternal, según lo señalado por el abogado Diego López.

En contraposición a la opinión de los dirigentes sindicales en cuanto a la trascendencia del sindicato como mecanismo facilitador del diálogo social entre los trabajadores y la empresa, la Sra. Sandra Bustos, plantea que la existencia del sindicato no implica necesariamente que los trabajadores se desempeñen en condiciones laborales óptimas:

Respecto al derecho de asociación, yo creo que la empresa siempre debe respetarlo y que los mismos trabajadores decidan si quieren o no tener sindicato. Ya el sindicato parece no ser la solución a la aspiración de los intereses de los trabajadores; hay muchas empresas hoy que no tienen sindicato, y me parece que no por eso los trabajadores tienen mejores o peores relaciones con

sus empleadores. Se está abriendo la libertad de decidir, lo que es distinto a prohibir tener sindicato. Si se decide no tener sindicato es porque hay otros canales, sobre todo cuando los canales de comunicación son muy directos, como en el sistema de puertas abiertas.

En relación a los derechos fundamentales inespecíficos, los entrevistados se refirieron principalmente a los temas de discriminación y privacidad en el ambiente de trabajo. Sobre el primer tema, el Sr. Diego Olivares plantea que la mayor discriminación en Chile se vive en el ámbito laboral. En este aspecto, el Sr. Antonio Barrionuevo opina que la discriminación laboral ha disminuido en cuanto a género y religión, a diferencia de otros criterios: “No se hace mucha discriminación, excepto en el caso del SIDA y en algunas áreas, en ciertas empresas, discriminan por la universidad en que se haya estudiado.” El abogado Rafael Pereira, afirma que no es claro que la discriminación haya desaparecido de las empresas, al contrario, siguen existiendo temas pendientes, como el proyecto de ley sobre acoso sexual, que ha demorado tanto en el congreso.

El Sr. Hernán Bravo se refiere a la discriminación específicamente en dos materias: en los procesos de selección y en las últimas etapas de la vida laboral: “Si uno mira los avisos de empleo, piden gente de alrededor de 35 años. Qué pasa hoy día cuando una persona de 50 años pierde su empleo: no trabaja más”. A esto agrega la ingratitud de los empleadores que han tenido a un trabajador por muchos años y que luego lo despiden para reemplazarlo por gente joven, a pesar de que la edad no sea un impedimento para cumplir con su trabajo satisfactoriamente.

A juicio del Sr. Huberto Berg, la discriminación no nace al momento de la selección de un trabajador en la empresa, sino que se origina antes, en la diferencia de oportunidades de acceso a la educación.

En cuanto al derecho de privacidad al interior de la empresa, se plantea el problema de la confusión de los límites de los derechos de propiedad del

empleador versus el derecho de intimidad del trabajador, según lo establecido por el Sr. Rafael Pereira, quien afirma que finalmente la empresa, más bien, tiende a hacer prevalecer absolutamente el derecho de propiedad. A modo ilustrativo, algunos entrevistados mencionaron la dificultad de discernir entre los correos electrónicos de tipo privado y laboral. Por otro lado, se hizo mención de las cámaras de seguridad, con que se supervigila la totalidad de las acciones de los trabajadores, llegando al extremo de contabilizar las veces que hacen uso de los servicios higiénicos, según lo referido por el Sr. Hernán Bravo.

**ii) Condiciones de trabajo: jornada de trabajo, remuneración, pago de cotizaciones previsionales, etc.**

El tema de las jornadas laborales se vincula a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral de cada trabajador, según la apreciación de varios de los entrevistados. Según la perspectiva de la Sra. Sandra Bustos: “Esto tiene que ver con cierta flexibilidad de horario si es necesario, con la entrega del post natal masculino que hacían algunas empresas y que ahora es por ley, etc.” Dado que en la actualidad, existen muchas familias donde ambos padres trabajan, se hace aún más importante la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral en el trabajo. Al respecto el Sr. Rafael Pereira afirma lo siguiente: “La relación trabajo-familia se ve seriamente afectada por las exigencias de competitividad en la empresa, más aún cuando padre y madre trabajan. El poder empresarial es muy fuerte y la lógica del mercado es tremendamente absorbente”.

Respecto a la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas, los entrevistados se refirieron en forma positiva, como es el caso del Sr. Diego Olivares: “En las jornadas de trabajo es un gran avance, bajar de 48 a 45 horas y que se respete. Eso permite que haya una mejor calidad de vida”. El Sr. Hernán Bravo hace mención de que a pesar de que el tema de jornadas se haya

establecido legalmente, el empleador intentará excusarse para evitar su cumplimiento:

La ley dice: “los trabajadores van trabajar desde el 2005 cuarenta y cinco horas semanales”, y una gran cantidad de empresas empieza a pedir excepciones. Entonces el empresariado lo que hace es buscar cómo eludir la ley, y cuando les pasan multas por problemas con los trabajadores, las mandan a apelar.

Otro tema importante en el aspecto de condiciones laborales es la vida sana en la empresa, como lo menciona la Sra. Bustos:

Esto se refiere a que el empleador se preocupe efectivamente de que haya un ambiente saludable de trabajo, lo que significa que si tiene un casino, que haya una buena alimentación; que pueda haber un descanso para hacer cierto tipo de ejercicios de relajación, en algunas partes en que se hacen trabajos de operario.

Adicionalmente, la periodista menciona el tema de la ergonomía en los puestos de trabajo:

Uno de los temas importantes es lo que se refiere a la ergonomía, que se tenga un buen lugar donde sentarse, una buena ubicación del computador, una buena iluminación; todas esas cosas son muy simples de hacer y hacen que las personas se sientan mejor y además produzcan más.

En este sentido, el Sr. Roberto Fantuzzi declara: “Si estoy preocupado de aspectos ergonómicos o de la familia del trabajador, estoy yendo más allá de la ley, me estoy preocupando del trabajador como ser humano. Esto es positivo, pero no se debe caer en paternalismo”.

En cuanto a las remuneraciones, el Sr. Cristian Meli afirma lo siguiente: “Deben existir condiciones apropiadas de remuneraciones de manera que una persona pueda subsistir adecuadamente”. En una visión distinta, el Sr. Huberto Berg establece que la remuneración debe ser acorde a otros factores: “Debo

pagarles lo que corresponde, en función de lo que yo puedo pagar y de lo que ellos entregan”.

En relación a los contratos que se establecen en el mercado laboral, el Sr. Hernán Bravo se refiere a la desprotección que vive el trabajador bajo los falsos contratos de trabajo:

Si alguien trabaja a honorarios el empleador puede despedirlo en cualquier momento, y eso también es precario. Les cuesta a los profesionales entender que eso es precariedad; pero eso es precariedad, porque el trabajador no tiene sustento, no tiene una raíz en la cual se pueda apoyar, pierde el derecho a fuero de todo tipo, al descanso dominical como lo establece la ley, etc.

Respecto a las cotizaciones previsionales, el Sr. Barrionuevo declara la importancia de la preocupación del empleador por la gente que está pronta a jubilar, para que se les prepare en la administración de su futura situación financiera. Además, menciona la irresponsabilidad existente en el pago de por parte del empleador: “Muchos trabajadores no pueden entrar al sistema, ya sea en Isapre o Fonasa, porque no están al día en sus cuentas previsionales. Y hay miles y miles, en este caso. Y esto es una obligación”.

Otros temas relevantes a la hora de tratar sobre las condiciones laborales fueron respecto a la salud e higiene que debiera existir al interior de la empresa (prevención de enfermedades profesionales, jornadas adecuadas, uso tecnología e insumos que no atenten contra la integridad física, disminución de la contaminación acústica, etc.).

Adicionalmente se hizo mención del tema de la capacitación y la preocupación por la carrera laboral del trabajador. En cuanto al primer punto, el economista Michel Camdessus afirma lo siguiente:

Se debe hacer que los que trabajan para la empresa puedan desarrollarse dentro de ella, lo que significa, por ejemplo, que la

capacitación de los trabajadores debe ser una preocupación constante de los empresarios, por el bien de los trabajadores; también por la empresa misma, porque en este universo de globalización de tecnologías en cambios muy rápidos, sólo las empresas que consiguen la más alta capacitación intelectual y técnica a su personal son las que vencen.

Por su parte, la Sra. Bustos se refiere al desarrollo de carrera, lo que en parte se relaciona a “que no siempre para un puesto mejor se busque a alguien de afuera, sino que los que están en la empresa tengan oportunidades”.

### **iii) Seguridad en el Trabajo.**

En cuanto a las condiciones de seguridad en el trabajo y su situación actual, el Sr. Olivares afirma:

Hay empresas que han incorporado el tema de la prevención como un tema clave dentro del desarrollo de sus recursos humanos, porque ahorra costos de salud. En la actualidad se habla de la nueva prevención, que se refiere a un instrumento moderno de la prevención de riesgos que se incorpora en los procesos de formación de los trabajadores.

Respecto a esta última idea, consideramos que, sin duda, el empleador debe preocuparse por generar acciones que permitan que los trabajadores posean un papel activo dentro de la prevención, lo que facilitará los sistemas de seguridad dentro de la empresa.

La responsabilidad social de la empresa respecto a la seguridad en el trabajo se puede resumir en la frase referida por el Sr. Antonio Torres: “Evitar el daño a las personas es primordial.”

#### **iv) El trabajo femenino.**

El abogado Diego López clasificó en tres aspectos los temas esenciales en relación al trabajo de la mujer en Chile:

Lo primero es la no discriminación, que está dentro del grupo de los derechos indispensables. Y ahí dudo que haya alguna empresa socialmente responsable, porque la brecha por sexo en Chile, en el salario es inmensa. Por tanto hay mucha tarea pendiente.

Como un segundo aspecto, el abogado se refiere a las condiciones de igualdad, es decir, a la no discriminación por sexo, tanto en las oportunidades de capacitación, de recalificación y promoción femenina. También menciona la existencia de la discriminación vertical, dado que hay cargos y puestos sólo para mujeres y otros sólo para hombres. Por último, establece un tercer aspecto, que trata sobre la facilitación del equilibrio en la vida laboral y familiar, tanto para hombres como para mujeres.

En este mismo sentido, la Sra. Sandra Bustos afirma:

Creo que hay importantes iniciativas, como el tema de la flexibilidad laboral, porque a muchas mujeres les acomoda un trabajo que sea flexible, de media jornada, con horarios de entrada más flexibles. Creo que ése es un tema importante y que sería un aporte para la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo, que en Chile es uno de los más bajos de América Latina.

Volviendo al tema de las diferencias remuneracionales entre hombres y mujeres, la periodista se interioriza en una nueva dimensión sobre el tema, relacionándolo con aspectos culturales arraigados en nuestro país:

Es sorprendente la diferencia que hay entre los sueldos de hombres y mujeres en los mismos cargos de responsabilidad. Y en esto hay algo de perversidad, porque en los primeros niveles de educación, hombres y mujeres ganan relativamente lo mismo; a

medida que los niveles de profesionalización y responsabilidades en los cargos van avanzando, la brecha empieza a crecer.

A esto añade que, en consecuencia, existe un desincentivo para que la mujer participe en el mundo del trabajo, y por ende, para que alcance niveles superiores de educación.

Respecto al trabajo femenino, la opinión del Sr. Rafael Pereira se refiere, entre otras cosas, a los motivos por los cuales la mujer se está integrando a la fuerza de trabajo en Chile:

La incorporación de la mujer al trabajo es, por una parte, por una fuerte demanda de las empresas, porque requieren más fuerza de trabajo y por lo tanto se ven beneficiadas con la incorporación de la mujer, lo que va unido también con el tema de los cambios culturales: hoy las mujeres tienen una visión de su rol que es muy distinto a lo que ocurría hace 30 años. O sea, por un lado hay un requerimiento del mercado y por otro lado hay también un cambio cultural.

El abogado agrega que para que ambos motivos coincidan en una plena realización, no sólo las empresas deben colaborar, sino también el Estado, “al generar redes de servicio de jardines o salas cunas para que las mujeres puedan dejar a los hijos, y no sólo las mujeres sino que los padres en la medida que también cumplan un rol más activo en la paternidad”. En este sentido, respecto al cargo del costo de sala cuna, el abogado opina lo siguiente: “Lo que no me parece justo es que a la empresa se le cargue el costo de las salas cunas, porque en realidad es la sociedad en su conjunto la que tiene que responder a eso”.

Sobre este último tema, y con una concepción distinta a la del abogado, el Sr. Hernán Bravo se refirió a la manera en que algunas empresas evitan incurrir en este costo: “En algunos casos se tiene una mujer menos para no tener que cumplir con la ley de tener sala cuna”.



Las principales responsabilidades que la empresa tiene para con la mujer son resumidas por el abogado Cristian Meli:

Debe existir el respeto de las empresas a que las posibilidades de acceso de la mujer al trabajo existan, levantando las barreras de entrada que puedan tener las mujeres. Se debe permitir que las mujeres se desarrollen al interior del mundo del trabajo en tanto mujeres, por lo tanto, con posibilidades de acceso a sala cuna, con posibilidades de que se respeten sus derechos de maternidad adecuadamente, ir estableciendo paulatinamente jornadas de tipo parcial de manera que las mujeres puedan ejercer adecuadamente el rol que les corresponde y establecer mecanismos de progresivo desarrollo de la igualdad al interior de la empresa, comenzando por los niveles remuneracionales: existe todavía una desigualdad entre hombres y mujeres no obstante a igual nivel de calificación.

Por su parte, el Sr. Antonio Torres compara la situación chilena en cuanto al trabajo femenino con algunos países europeos: “En muchos aspectos la participación de la mujer chilena es menor. Por ejemplo, en los ministerios; aquí en Chile es distinto a lo que se vive en España, donde una mitad son hombres y la otra son mujeres”. Junto con destacar la participación de las mujeres chilenas en puestos en que predominaban los hombres, como en el ejército, el ingeniero menciona el caso de Finlandia en donde, a su juicio, las mujeres han logrado la igualdad en comparación con los hombres, llegando inclusive a desempeñarse en puestos de trabajo que demandan su esfuerzo físico. Adicionalmente, de su respuesta se desprende la idea de que en Chile, la poca preocupación hacia la integración de la mujer al mercado laboral se refleja incluso en las condiciones de infraestructura, a partir de un ejemplo en que se limita el acceso de las mujeres a la empresa por el hecho de no contar con baños para damas, a pesar de la amplia disposición de ellas a trabajar.

### 3.7. Ejemplos ilustrativos en materia laboral

A continuación presentaremos ejemplos citados por los entrevistados, en los distintos temas:

- Derechos Fundamentales

En este aspecto, el Sr. Hernán Bravo comenta sobre la discriminación para la gente mayor de 35 años en el país y la dificultad de encontrar trabajo nuevamente para este rango de edad

Si uno mira los avisos de empleo, piden gente de alrededor de 35 años. Qué pasa hoy en día cuando una persona de 50 años pierde su empleo: no trabaja más; y si esa persona trabajó durante 18 años con un empleador, el cual al verlo más viejo lo despide, le paga algo, estableciendo que si no está conforme, lo demande; porque así es como funcionan las cosas en este país, y luego el empleador lo reemplaza por alguien más joven; de qué responsabilidad social estamos hablando: ninguna.

La discriminación en avisos de prensa, que señalen la edad como requisito, configura infracción laboral tipificada en el inciso 5° del mismo artículo, debiendo ser sancionada por la Inspección del Trabajo con las multas administrativas contempladas en el artículo 477 del Código del Trabajo<sup>1</sup>:

Al igual que en el caso recién comentado, se trató sobre la discriminación hacia las personas discapacitadas en nuestra entrevista al Sr. Roberto Fantuzzi, quien destaca de este grupo de trabajadores sus grandes virtudes a la hora de trabajar, y el deber de la sociedad de insertarlos en el mercado laboral, no como un acto de beneficencia sino porque son tanto o más productivos que una persona sin impedimentos físicos:

---

<sup>1</sup> Asimet. Es causal de infracción la discriminación en avisos de oferta de trabajo. [en línea] <[http://www.asimet.cl/infraccion\\_avisos\\_ofertatrabajo.htm](http://www.asimet.cl/infraccion_avisos_ofertatrabajo.htm)> [Consulta: 15 Diciembre, 2004]

Los discapacitados aportan mucho más de lo que uno como empresario les da. Ellos, dependiendo de donde se van a desempeñar, son más productivos que una persona normal. Por tanto, no les estoy haciendo ningún favor. Lo único que cabe en la responsabilidad social, sería transformarse como espejo para la sociedad. Ellos son productivos, pero eso hay que demostrarlo y eso podría ser parte del rol social.

Además el Sr. Hernán Bravo, discute el caso del derecho de privacidad en Chile:

Hoy día una empresa que determine que va a retirar millones de *e-mails* en el caso del MOP, o el hecho de que en DICOM estén todos los morosos públicamente –los que no tienen poder, porque los que tienen poder no están ahí– o las bases de datos de las multi-tiendas, que se venden no sólo dentro del país, sino que afuera y que permite que sus datos estén dando vueltas en cualquier parte. Entonces de qué derechos de ciudadano estamos hablando, el derecho a la privacidad en Chile no existe.

- Condiciones de Trabajo

En este ámbito, el Sr. Bravo establece el ejemplo de los *malls*, donde en varias tiendas, el salario mínimo, se compone en muchos casos, por la suma de un sueldo base de un monto muy bajo (de alrededor de \$10.000) y se considera incluso la colación, el transporte y la comisión en ventas. Y en el caso de no alcanzar el salario mínimo con las ventas realizadas, despiden a los trabajadores. Además ejemplifica, que cuando hay días festivos, las grandes tiendas abren, aunque a veces se les impida, porque las multas son bajas, y prefieren pagarlas antes que cerrar. En forma complementaria el Sr. Barrionuevo, ejemplifica otros casos de incumplimiento de la legislación laboral, como es el caso del barrio Patronato, en el cual hace un tiempo, empresarios coreanos dejaban a los trabajadores encerrados, al desconfiar de que salieran en sus jornadas laborales. Pero así como el Sr. Barrionuevo da cuenta de malas condiciones laborales en

Patronato, también ejemplifica muchos logros de mejorar las condiciones laborales en su empresa:

Nuestra empresa ha tomado la responsabilidad, no solamente de pagar el sueldo, sino también otorgar otras cosas sociales. Por ejemplo, se ha preocupado de la salud, ha hecho convenios en este ámbito. También se ha preocupado de la gente que está pronta a jubilar. En el trato laboral, hay talleres de asistencia a los jefes, para que tengan un buen trato con la gente. Y hay espacios de recreación para los trabajadores, como obras de teatro.

Dentro del tema de la jornada laboral, el Sr. Rafael Pereira, establece que por efectos de las exigencias de la competitividad, actualmente es muy difícil conciliar la vida laboral y familiar:

Los padres no siempre coinciden en el hogar, uno trabaja de día, otro trabaja de noche, uno trabaja los fines de semana, el otro durante la semana; entonces el impacto que esto ha tenido en la calidad de la vida familiar ha sido enorme; ahí hay por cierto una responsabilidad social que no sólo tiene que ver con la calidad de vida de las personas en particular sino que tiene que ver con la calidad de las relaciones que se dan en la sociedad.

- Seguridad en el Trabajo

En cuanto a la precariedad en el empleo en materia de seguridad en el trabajo, el Sr. Hernán Bravo menciona que ésta se ve reflejada en la tecnología de empresas. Para ello, ejemplifica estableciendo que hay ciertas empresas del sector agro-exportador, las cuales para establecer si una persona puede permanecer en un frigorífico, introducen algún animal de tipo doméstico para medir el nivel de frío, para que luego, si el animal sobrevive a las condiciones durante unos minutos, entre un empleado a trabajar en el área. A esto agrega:

“Esa es la tecnología chilena, esos son nuestros modernos empresarios, los exportadores de fruta”.

Respecto a las externalidades negativas que las empresas provocan durante los procesos para generar un producto, lo que afecta principalmente a los trabajadores, el Sr. Bravo plantea:

¿Cómo puede ser que haya entrado gente a limpiar un campo sin que les hubiesen dicho que estaba con productos químicos, y se quemaron desde las piernas hasta arriba? De qué derechos hablamos entonces. ¿Qué empresario se preocupa de que los tóxicos que se producen provoquen problemas congénitos?, ¿quién paga eso?”

- Trabajo Femenino

En el tema del trabajo femenino no sólo trata sobre la no-discriminación, sino que se vincula estrechamente a la conciliación entre la vida laboral y familiar. En este caso, el Sr. Diego López, establece el caso de empresas que mediante diversas políticas logran equilibrar ambos aspectos:

Hay algunos Bancos en Chile, que tienen una política muy buena y muy intensa con el tema, en lo relacionado con premiar a los papás y mamás, permitir que el día viernes salgan más temprano, otorgar licencias paternales, etc.

Finalmente, luego de los ejemplos anteriores, hay que destacar la existencia de componentes éticos que cada empresa debe asumir y practicar en su comportamiento, afectando la responsabilidad de su cumplimiento en las leyes laborales, aspecto al que se refiere el Sr. Fantuzzi:

Hay que dejar un espacio enorme para los valores y la ética en nuestro país, ya que no todo lo dice la ley, hay conductas que se rigen por la ética. Hay cosas que no son ilegales, pero que no son éticamente saludables para el sector empresarial.

## CONCLUSIONES

La presente investigación abre un espacio para el debate de diversos aspectos en relación a la responsabilidad social empresarial, siendo su principal objetivo la discusión del cumplimiento de las leyes laborales frente a la voluntariedad de la responsabilidad social empresarial como herramienta de gestión al interior de la firma.

La definición de la responsabilidad social empresarial como la realización de acciones, políticas y programas que van más allá de la ley, transforma el carácter meramente voluntario que se le atribuye. Si bien es cierto, la empresa puede llevar a cabo prácticas en beneficio de la sociedad que no son de carácter obligatorio, ésta tiene el deber de ser responsable en su rol como empleadora, cumpliendo a cabalidad las leyes laborales y constitucionales para con sus trabajadores.

A raíz del desarrollo de los diversos temas laborales, podemos inferir que una parte importante de la responsabilidad social empresarial ya se incluye en la legislación vigente. Sin embargo, al indagar en la situación chilena y analizar las entrevistas que nos fueron proporcionadas por los distintos expertos en materia laboral, deducimos la carencia de una regulación jurídica detallada con respecto a temas elementales, lo que genera la desprotección del trabajador en aspectos tales como el acoso moral, el asedio sexual, la discriminación, el derecho a la privacidad, los contratos atípicos, entre otros asuntos. A esto se suma la falta de una fiscalización completa y eficaz por parte del Estado y de los organismos correspondientes, por lo que el incumplimiento sector empresarial en diversos aspectos llega a ser grave y frecuente.

Los actuales problemas laborales en Chile se originan básicamente por la falta de conciencia de algunos empleadores, al no considerar en plenitud el

carácter humano del trabajador, con sus respectivas necesidades, no tan sólo de tipo pecuniario, sino también de fomentar su desarrollo integral, promoviendo su libertad, igualdad, seguridad y dignidad personal.

La empresa como ente social activo, incide directamente en la situación económica nacional, por lo que su impacto en las problemáticas como el desempleo y la distribución del ingreso debieran constituir una preocupación fundamental y constante de los empresarios en sus procesos de toma de decisiones.

Finalmente, podemos concluir que para considerar a una empresa socialmente responsable, ésta debe serlo en primera instancia para con sus trabajadores, cumpliendo la totalidad de la legislación vigente y generando condiciones laborales óptimas que permitan el logro del desarrollo de nuestro país en pos de un trabajo decente.



## BIBLIOGRAFÍA

### Libros:

- ACCIÓN EMPRESARIAL (actual Acción RSE). El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y en el mundo. Diciembre 2003.
- BOHLANDER, SNELL, SHERMAN. Administración de Recursos Humanos. 12º ed. Thomson.
- BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. Introducción al derecho del trabajo. ed. Tecnos S.A. Madrid, 1989
- WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Año 2002.

### Artículos:

- BRAVO, DAVID; CONTRERAS, DANTE; PUENTES, ESTEBAN, Female Labor Force Participation In Chile: 1957-1997. A Synthetic Cohort Analysis. Abril, 1999.
- CSR (Corporate Social Responsibility). Exploring Business Dynamics
- DÉLANO, BÁRBARA; TODARO, ROSALBA. Asedio sexual en el trabajo. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Santiago, Chile, 1993.
- FARÍAS A, PAMELA; GÓMEZ A., MARCELA. Aportes al Debate Laboral N° 7. Acoso Sexual en el Trabajo, de la Impunidad a la Acción. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo
- HAMEL, SEBASTIÁN. Recomendaciones para la Investigación de las Denuncias por Acoso Sexual en la Administración Pública. Chile, 1995.
- HOPENHAYN, MARTÍN; Bello, Álvaro. Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. Santiago, Mayo de 2001

- IRIGOYEN, MARIE FRANCE. Malaise dans le travail: Le harcèlement moral, démelêr le vrai du faux (Malestar en el Trabajo: El acoso moral, separación entre lo real y lo ficticio). 2001.
- NÚÑEZ, JAVIER; GUTIÉRREZ, ROBERTO. Classism, Discrimination and Meritocracy in the Labor Market: The case of Chile. Año 2004
- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM). Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2000-2010. Enero, 2000.
- SOLIS GARCÍA, MARÍA EUGENIA. Organización Internacional del Trabajo, Proyecto para mujeres trabajadoras del sector de la maquila. Acciones para eliminar el Acoso Sexual en el trabajo. Guatemala. Marzo, 2001.
- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM). Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2000-2010. Enero, 2000.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Guía para la Prevención de Riesgos Laborales, Unión General de Trabajadores. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Año 2000.
- VON BISCHHOFFHAUSEN, WERNER. El balance social, la empresa y sus responsabilidades. Contabilidad Teoría y Práctica. Marzo, 1987.

### **Diarios Nacionales:**

- EL MERCURIO. Lo que cuesta contratar a una mujer. Cuerpo B.
- EL MERCURIO. Un Trabajo Saludable [en línea] 30/07/01, Economía y Negocios, El Mercurio.  
<[http://www.economiaynegocios.cl/tus\\_finanzas/tus\\_finanzas.asp?id=237&numero=15](http://www.economiaynegocios.cl/tus_finanzas/tus_finanzas.asp?id=237&numero=15)> [consulta:06 Noviembre, 2004]
- EL MERCURIO. Cartas anticiparon la crisis de los e-mails, Roberto Schiattino y E. Levinsky, 22 de Octubre, 2004.
- EL MERCURIO Cómo lograr que una empresa sea saludable. El Mercurio, Santiago, Chile, Miércoles 29 de Septiembre. Ediciones Especiales
- EL MERCURIO. Ediciones Especiales, RSE, 2004.

### **Ley de Chile:**

- Ley N° 19.518. Artículos 5, 10, 11, 33, 35.
- Ley N° 18.466. Artículos 21 y 22
- Ley N° 16.744. Art. 65.

### **Tesis:**

- SEPÚLVEDA ANDRADE, RUBÉN. La responsabilidad social de la empresa en Chile. Tesis, Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2004.

### **Artículos en Internet:**

- BONOS DE RECONOCIMIENTO. [en línea]  
<[http://www.safp.cl/sist\\_previsional/index.html](http://www.safp.cl/sist_previsional/index.html)> [consulta:05 Noviembre 2004]
- ISAPRES DE CHILE, HISTORIA. [en línea]  
<<http://www.isapre.cl/index2.htm>> [Consulta:06 Noviembre 2004]
- LEY SEGURO DE CESANTÍA ( Ley 19.728) [en línea]  
<[http://www.safp.cl/seg\\_cesantia/index.html](http://www.safp.cl/seg_cesantia/index.html)>[consulta: 6 Noviembre 2004]
- Los nueve principios del Pacto Mundial. [en línea]  
<<http://www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm>> [Consulta: 06 Noviembre 2004].
- MILLAM REINAO, ROSAMEL, ¿Racismo Encubierto?: El Estado Chileno y El Pueblo Mapuche.< <http://members.aol.com/mapulink5/mapulink-5e/art-36.html> > [consulta: 12 Diciembre, 2004].
- MONTUSCHI, LUISA. La Responsabilidad Social de las Empresas. [en línea] Ética y Negocios-Economía de los Negocios Curso EN 5  
<[www.cema.edu.ar/~lm/Curso EN 5 La responsabilidad social de las empresas.ppt](http://www.cema.edu.ar/~lm/Curso_EN_5_La_responsabilidad_social_de_las_empresas.ppt)> [consulta: 10 Agosto 2004]
- MUGA, JOSÉ ANTONIO. Previsión y prevención. [en línea]  
<[http://webdocen.facea.uchile.cl/current/MAN300ic-03/docs/prevision\\_y\\_prevenccion.ppt](http://webdocen.facea.uchile.cl/current/MAN300ic-03/docs/prevision_y_prevenccion.ppt)> [Consulta:06 Noviembre, 2004]
- SISTEMA CHILENO DE PENSIONES [en línea]<  
[http://www.safp.cl/sischilpen/archivos/cap\\_01.pdf](http://www.safp.cl/sischilpen/archivos/cap_01.pdf)> [consulta:05 Noviembre 2004]

### **Sitios WEB:**

- [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)
- [www.emol.com](http://www.emol.com)
- [www.gobiernodechile.cl](http://www.gobiernodechile.cl)
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- [www.un.org/spanish](http://www.un.org/spanish)
- <http://www.cinu.org.mx>
- [www.mintrab.gob.cl](http://www.mintrab.gob.cl)

### **Encuestas:**

- ENCLA 2002.
- Gobierno de Chile. Primera Encuesta de Protección Social, Julio 2004

### **Normas Internacionales sobre RSE:**

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

**ANEXO**

**CUESTIONARIO**  
**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**  
**EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES**

**Preámbulo:**

En nuestro Seminario de Título nos concentramos en la Responsabilidad Social Interna de la empresa, específicamente en lo que se refiere al papel que adopta como empleadora, para finalmente realizar un debate con respecto a su responsabilidad laboral más allá del cumplimiento de la legislación vigente.

**Preguntas:**

- 1) A juicio suyo, ¿en qué consiste la responsabilidad social de la empresa como empleadora?
- 2) ¿Considera que el cumplimiento de las leyes laborales es una responsabilidad ineludible (ineludible) para la empresa?
- 3) ¿Considera que hay conciencia en los empresarios sobre la trascendencia del cumplimiento de la legislación?
- 4) ¿Piensa que se cumple o no la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Chile? ¿A qué nivel?
- 5) A su juicio, cuáles son los principales aspectos de la RSE en cuanto a:
  - i) Los derechos fundamentales, específicos e inespecíficos.
  - ii) Condiciones del trabajo: jornada de trabajo, remuneración, pago de cotizaciones previsionales.
  - iii) Seguridad en el Trabajo.
  - iv) El trabajo femenino.