

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: AVANCES EN EL DERECHO LABORAL CHILENO

Carlos FUENTES PUELMA*

Resumen: Como un aporte para determinar las fronteras del concepto de responsabilidad social empresarial, se plantean algunos elementos que la integran y le otorgan una fisonomía propia que permite diferenciarla de otras conductas sociales con las que podría, eventualmente, ser confundida. La integración de Chile en la economía mundial, mediante una gran apertura comercial, ha fructificado en numerosos acuerdos bilaterales y multilaterales que, como se sabe, gravitan fuertemente en las relaciones laborales, sobre todo del sector exportador y, por extensión, en el resto del país. En este marco internacional y ante la estructura flexible del derecho individual del trabajo y rigidizante del derecho colectivo, producto de las políticas neoliberales implementadas durante la dictadura militar, en los últimos años se ha intensificado la modificación de la ley laboral chilena, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, a fin de equilibrar las relaciones laborales. Las principales modificaciones se resumen en el presente trabajo.

I. CONCEPTO Y ELEMENTOS

No es fácil dar un concepto claro y preciso de la responsabilidad social empresarial (en adelante RSE), pues son muchas las facetas e implicaciones que conlleva. Desde luego, es necesario diferenciarla de ciertas conductas voluntaristas cercanas a la filantropía, la beneficencia o la caridad, cuyas acciones sociales son ciertamente positivas, pero que no cabe identificar con el concepto en estudio.

Resulta, por tanto, más conveniente y pragmático identificar los elementos que configuran la RSE.

Un primer elemento está conformado por la adopción, el respeto y la promoción por parte de las empresas de algunos principios fundamentales en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales.

* Profesor de la Universidad de Valparaíso, Chile.



Se trata de rescatar, salvar o dignificar al ser humano que anida en cada trabajador y, más ambiciosamente, de impregnar de humanidad el quehacer empresarial, valorando esa humanidad como un bien situado absolutamente fuera del comercio humano, que requiere de una muy especial consideración y delicadeza en su tratamiento.

Otro elemento importante de este concepto y que lo aleja de la mera filantropía y beneficencia es el hecho de que la RSE se encarna dentro de la visión propiamente comercial, mercantil, es decir, de negocio lucrativo que caracteriza típicamente a toda empresa. No es algo ajeno o superpuesto en la empresa: es la empresa misma y su quehacer los que se impregnan de esta especial responsabilidad.

Un nuevo elemento identificador está constituido por las distintas direcciones a las que se dirigen las acciones en que se proyecta la RSE: hacia el interior de la empresa, en su relación con los trabajadores, y hacia fuera de la empresa, con la comunidad que la circunda y en la práctica cotidiana de las acciones de la empresa, que son negociales. En ambas facetas se incardina la responsabilidad social empresarial.

La permanencia en el tiempo y la implementación material de los elementos precedentemente mencionados (en definitiva la existencia de un estilo, una cultura, un contenido valórico de responsabilidad social), también puede ser mencionado como un elemento del concepto en estudio, ya que para que estemos en presencia de la verdadera responsabilidad social de la empresa no es suficiente la práctica de acciones sociales aisladas o esporádicas, que se acercan mucho más a la filantropía, la beneficencia individual y la caridad. Es necesaria una costumbre reiterada en el tiempo e incardinada en la forma de principios valóricos internalizados.

II. EL PACTO MUNDIAL

Se conoce con este nombre al Programa de las Naciones Unidas de 1999 destinado a exhortar a los grandes líderes del comercio mundial para que aporten en la construcción de los pilares sociales y medioambientales necesarios para sostener la nueva economía global, de manera que sus beneficios alcancen a toda la población mundial.

Contiene nueve principios que conforman el contenido mínimo de la RSE y que, aunque de manera no vinculante, comprometen a las empresas a incorporarlos en sus actuaciones.

En el ámbito de los derechos humanos, los principios del Pacto Mundial son los siguientes:

- a) Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
- b) Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos; también relativos a las normas laborales.
- c) Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- d) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- e) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- f) La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Un último aspecto se refiere a la materia medioambiental en cuanto:

- Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto a los problemas ambientales.
- Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Como es fácil advertir, estos principios no son una creación del Pacto Mundial, sino que transcriben principios contenidos en otros instrumentos internacionales anteriores. Esta vez han sido ordenados y vinculados con la actividad empresarial.

III. DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y SU SEGUIMIENTO

La Declaración, que data de 1998, recuerda que todos sus miembros “han aceptado los principios y derechos anunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades”.

Y agrega que aunque no se hayan ratificado los convenios respectivos, los miembros

...tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad

con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

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

Estos derechos, a su vez, constituyen los parámetros de la RSE en materia laboral y tampoco son originales de la Declaración de la OIT, ya que provienen, a su vez, de expresiones normativas anteriores de la Organización, tales como el Convenio núm. 98 sobre el Derecho a la Sindicalización y Negociación Colectiva, de 1949; el Convenio núm. 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, de 1958; el Convenio núm. 182 sobre las Peores formas de Trabajo Infantil, de 1999, etcétera.

Una característica especialmente interesante en la RSE es la vinculación de la empresa con los principios fundamentales de carácter laboral señalados, sin exigir un previo reconocimiento normativo del Estado o Estados donde se desempeña la empresa. Es destacable, entonces, la labor de promoción de estos principios para que los Estados los incorporen con el carácter vinculante que hasta antes de ello no poseían.

IV. AVANCES EN CHILE RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA PROTECCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

La integración de los países de América Latina, y de Chile en particular, en la economía mundial, operada desde las últimas décadas del siglo XX y lo que va del presente, se ha efectuado a través de diversos caminos, entre ellos, el compromiso de alcanzar, multilateralmente, un comercio más libre, con menos barreras y con acceso más fácil a los mercados mundiales. Nuestros países adhirieron a la Ronda Uruguay del GATT, a la que siguió su incorporación a la Organización Mundial del Comercio. La integración se ha expresado, además, en los cada vez más numerosos acuerdos bilaterales de libre comercio, entre los cuales cabe mencionar los tratados de libre comercio con Estados Unidos, el Acuerdo con la Unión Europea y, más recientemente, con la República de China.

La inserción internacional de Chile ha tenido un efecto positivo y favorable, al menos parcialmente, en el ámbito laboral. Desde la ratificación de importantes convenios internacionales de la OIT, como los convenios 87 de 1948 y 98 de 1949, hasta la introducción de modificaciones en la legislación laboral nacional de mayor o menor importancia, que tienden, indudablemente, a satisfacer exigencias de países más desarrollados y a espantar al fantasma del *dumping social*.

Las principales modificaciones fueron introducidas por la ley 19.759 de 2001 en el Código del Trabajo chileno, y son las siguientes:

1. *Ámbito individual*

- 1) *Principio de no discriminación laboral.* Se incorpora la definición de “actos de discriminación” contenida en el Convenio de la OIT respectivo. Tiende a alcanzar una sociedad culturalmente integrada y a respetar el principio de igualdad de oportunidades.
- 2) *Garantías individuales en la relación laboral.* Se incorpora un importante inciso primero en el artículo 5o. en cuanto “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.
- 3) *Trabajo en el propio hogar o en un lugar libremente elegido por el trabajador.* Plena aplicación de las normas laborales y de seguridad social. Se promueve la jornada parcial, asociada al creciente uso de las nuevas tecnologías en materia de comunicaciones.
- 4) *Polifuncionalidad de la relación laboral.* Se permite señalar en el contrato dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.
- 5) *Reducción de la jornada laboral.* A partir del 1o. de enero de 2005, la jornada máxima laboral semanal en Chile, para los trabajadores del sector privado, es de 45 horas, salvo excepciones legales.
- 6) *Teletrabajo.* Se regula por primera vez en Chile esta modalidad laboral, excluyendo de la limitación de jornada a los trabajadores contratados para prestar servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.
- 7) *Horas extraordinarias.* Se recalca su carácter excepcional: deben pactarse por escrito, sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y por un máximo de tres meses.

- 8) *Jornada parcial de trabajo*. Se incorpora por primera vez una normativa especial sobre esta materia. En este caso, la jornada diaria debe ser continua, para permitir el trabajo con diferentes empleadores. Estos trabajadores gozan de todos los derechos laborales y de seguridad social. Otras particularidades no se señalan en esta oportunidad.
- 9) *Trabajadores de temporada*. Se crea un registro especial de intermediarios a fin de evitar la simulación en la contratación y la explotación del trabajador. Esto favorece la fiscalización de la intermediación. Los gastos de traslado, alojamiento y alimentación son por cuenta exclusiva del empleador.
- 10) *Reglamento interno de orden, higiene y seguridad*. La obligación afecta a todas “las empresas, establecimientos, faenas y unidades económicas” que ocupen a más de diez trabajadores (antes de la modificación, el número era de veinticinco).
- 11) *Medidas de control de los trabajadores*. Las obligaciones y prohibiciones del reglamento interno, y “en general toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”. Es ésta una nueva exigencia para hacer más efectivo el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador.
- 12) *Obligación de reserva del empleador sobre datos privados del trabajador*. Se resguarda la privacidad del trabajador, impidiendo que los empleadores entreguen a empresas de bases de datos la información relativa a sus trabajadores.
- 13) *Aumento de las indemnizaciones por despido indebido, injustificado o improcedente*. Se incrementan hasta 150% las indemnizaciones por despido, encareciendo sólo aquella terminación que no se ajusta a la ley.

2. *Ámbito colectivo*

- 1) *Tipos de sindicatos y derecho de sindicalización*. Se elimina el carácter taxativo de los tipos de sindicatos señalados en la ley y se respeta la normativa del Convenio 87 de la OIT. Los trabajadores de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionan con el gobierno a través de este Ministerio pueden constituir sindicatos, aunque no pueden aún negociar colectivamente.

- 2) *Constitución de las organizaciones sindicales.* Se reducen los quorums y porcentajes exigidos y se flexibilizan estos factores para estimular la constitución de sindicatos en empresas en que no existen.
- 3) *Fuero laboral.* Se extiende esta protección a los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato y se modifica el fuero de los candidatos a director en las renovaciones de directiva.
- 4) *Estatutos de la organización sindical.* El estatuto debe contener numerosas disposiciones que antes estaban en la ley, por ejemplo, el número de directores sindicales, los requisitos para serlo, garantías para el ejercicio de la libertad de opinión, derecho a voto de los socios, etcétera.
- 5) *Prácticas desleales o antisindicales.* Se crean nuevas conductas infractoras; se elevan las multas; se modifica el procedimiento, otorgando mayor intervención a los Servicios del Trabajo; se establecen normas especiales cuando la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador, sea que esté o no protegido por fuero laboral, y se ordena publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.
- 6) *Disolución de los sindicatos.* Se incorpora en el Código del Trabajo la norma del Convenio 87 de la OIT sobre la imposibilidad de decretar la suspensión o disolución de organizaciones sindicales por vía administrativa.
- 7) *Negociación colectiva*, que puede ser:
 - a) *Negociación semi-reglada.* Se crea un procedimiento especial cuando negocian grupos de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar colectivamente. Se implementa también un procedimiento especial para la negociación de los sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada.
 - b) *Negociación colectiva inter-empresa.* Se avanza tímida e insuficientemente en esta forma de negociación. En todo momento se privilegia la negociación de empresa.
 - c) *Negociación reglada o formal.* La empresa debe proporcionar a los trabajadores los antecedentes necesarios para presentar su proyecto de contrato colectivo. Se explicita más el contenido de la respuesta del empleador.
- 8) *Huelga.* Se mantiene pero se encarece la contratación de personal de reemplazo de los trabajadores en huelga. Se crea un “bono de reemplazo” que debe pagar el empleador por cada trabajador contratado como

reemplazante. Antes de hacerse efectiva la huelga, cualquiera de las partes puede solicitar los “buenos oficios” de un inspector del trabajo; una suerte de mediación de última hora.

3. *Fiscalización laboral*

Se profundiza la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. Se elevan las multas por infracciones legales. Fuertes multas para el empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros. Empleador y terceros responden solidariamente por los derechos laborales y previsionales de los trabajadores afectados. Se sanciona a quien utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio para eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, legales o convencionales.

4. *Acoso sexual*

La ley 2001 de marzo de 2005 introdujo el acoso sexual en la empresa como causa de caducidad del contrato de trabajo, disponiendo que se regule en el reglamento interno un procedimiento de investigación de las denuncias sobre el tema y la intervención de la Inspección del Trabajo. No obstante, aún no se regula legalmente el acoso moral laboral, también denominado *mobbing*.

5. *Defensa de la seguridad social*

La ley 19.631 de 1999 modificó sustancialmente el Código del Trabajo chileno exigiendo al empleador que desee poner término al contrato de trabajo, que se encuentre al día en el pago de las cotizaciones previsionales. La sanción en caso de incumplimiento es fuerte y novedosa: el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, subsistiendo la obligación del empleador de pagar las remuneraciones y cotizaciones previsionales mientras no “convalide” el despido, debiendo pagar las cotizaciones previsionales adeudadas antes y después del despido.

V. BIBLIOGRAFÍA

DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, “Análisis de las modificaciones introducidas por la ley 19.759”, primera y segunda parte, *Boletín Oficial del Trabajo de Chile*, núms. 155 y 156, diciembre de 2001-enero de 2002.

- ERMIDA URIARTE, Óscar, “Derechos laborales y comercio internacional”, *Revista Laboral Chilena*, junio de 2002.
- FUENTES PUELMA, Carlos, *Estudio sobre derecho del trabajo y relaciones laborales*, Valparaíso, Chile, Edeval, 1996.
- , “Transformación de la norma jurídica laboral: reflexiones y propuestas sobre flexibilidad normativa, desde una perspectiva latinoamericana”, *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Valparaíso*, Chile, núm. 39, primer y segundo semestre de 1994.
- MARTÍNEZ JIMÉNEZ, Andrés, “Responsabilidad social empresarial: el compromiso con los derechos fundamentales laborales”, *Revista Laboral Chilena*, septiembre-octubre de 2003.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento”, 1999.
- PUMARINO ROMO, Cristián, “Globalización, nuevas tecnologías, descentralización productiva y derecho del trabajo”, primera y segunda parte, *Revista Laboral Chilena*, abril-mayo de 2005.
- VARIOS AUTORES, *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid, Trotta, 1992.
- WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, “Rol de los Estados para hacer cumplir las normas internacionales del trabajo y promover el trabajo decente”, *Revista Laboral Chilena*, agosto de 2005. 