

## Módulo 7. Marco jurídico y tributario de la RSE

# Bases jurídicas para pensar la RSE

Pese a que existe un desarrollo importante de la RSE en el ámbito internacional, lo que se ha materializado en la creación de instrumentos normativos que regulan las directrices sobre las cuales las empresas deben basar su actuar, como el Pacto Global desarrollado por la ONU (1999) y los lineamientos entregados por la OCDE a las empresas multinacionales (2000), no ha sido conceptualizado en nuestro ordenamiento jurídico y tampoco se han regulado de manera sistemática los principios que promueve.

Sin embargo, el Estado se ha encargado de divulgar muchos de estos principios en materias relacionadas tradicionalmente con la RSE. Dentro de dichas materias, es posible señalar las franquicias que establece nuestro sistema tributario para incentivar las donaciones a instituciones sin fines de lucro. Por medio de este mecanismo, el Estado renuncia a una parte de la recaudación fiscal con el objeto de fomentar la inversión privada en el financiamiento de diversos proyectos de índole social.

En otras áreas, también es posible visualizar esta promoción. Así, en materia medioambiental, el Estado se ha preocupado de delimitar el actuar que debe tener la empresa con su entorno natural. Lo anterior se logra al establecer un procedimiento para la aprobación de los proyectos ambientales, como el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA); con la creación de órganos encargados de certificar dichos proyectos y de fiscalizarlos, como las Coremas y la Superintendencia del Medio Ambiente; y, con el establecimiento de tribunales especializados para el conocimiento y resolución de los conflictos que se susciten sobre el particular.

Pero es, sin duda, en el ámbito del derecho del trabajo y de seguridad social, donde la regulación normativa de las directrices promovidas por la RSE ha tenido un mayor desarrollo. En esta materia, Chile ha internalizado en su legislación las normas de los principales instrumentos internacionales que regulan las relaciones laborales, como los Convenios de la OIT. También, ha consagrado constitucionalmente diversas garantías que resguardan la dignidad del trabajador y sus derechos políticos al interior de la empresa. Por otra parte, es posible observar en la dictación de leyes destinadas a la protección de la maternidad, de la libertad sindical y la negociación colectiva, en el establecimiento del seguro de cesantía, entre muchas otras, la constante preocupación del legislador por mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Sin desmedro de la existencia de estas y otras normas, es válido cuestionarse si existe –o puede existir– un marco jurídico de la RSE; si el Estado debe legislar sobre la base del comportamiento ético y de los principios

que ésta promueve o si debiera mantenerse inactivo frente a una materia de exclusivo desarrollo entre actores privados. Estas interrogantes se originan porque la RSE se ha conceptualizado como un “compromiso” y no como una obligación jurídica para las empresas. En esta línea, la Fundación PROhumana (2002) ha expresado que la RSE requiere de un carácter voluntario, entendida como un compromiso libre y proactivo de resolver los problemas de la sociedad en su conjunto, y que impone un comportamiento que va más allá del cumplimiento de la norma. Otros, en cambio, entienden que las conductas exigidas por la ley también pueden formar parte del ámbito de influencia de la RSE. El desafío del legislador, por tanto, será la resolución de estas y otras disyuntivas que se plantean en torno a la RSE, con el fin de determinar un concepto de la misma y una regulación sistemática de sus principios.



**Carolina Araya**

**Docente Universidad Mayor. Abogada, PUC. Diplomada en propiedad intelectual e industrial. Asesora Jurídica en materias corporativas.**



## Iniciativa pública que incentiva la RSE en las empresas del Estado

El Decreto 194, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2004), creó el Premio de las relaciones laborales y calidad de vida de las personas al interior de la empresa, fijando el procedimiento de postulación y selección de las empresas candidatas.

El objetivo de esta iniciativa es generar y fomentar las condiciones laborales que promuevan el desarrollo del capital humano y la calidad de vida de las personas, contribuyendo de esta manera a la modernización de las empresas del Estado, la calidad de servicio a sus clientes

y la responsabilidad social con su entorno. El premio se entrega una vez al año, cada 1° de Mayo. Por medio de él, se reconoce a las empresas del Estado el derecho a aplicar innovaciones relevantes en sus sistemas de gestión y marquen un liderazgo claro en materia de mejores prácticas de desarrollo humano, compatibilizando de la mejor manera los desafíos de competitividad del negocio con el desarrollo y calidad de vida de las personas, garantizando la continuidad de las políticas dentro de un marco de relaciones laborales participativas.

Uno de los factores relevantes en la evaluación de los participantes es el “ámbito de responsabilidad social empresarial”, dentro del cual se pondera la agregación de valor para los clientes, la comunidad y el entorno donde está inserta la empresa, midiendo su gestión ambiental, las políticas adoptadas sobre la dotación externa y subcontratación de personal y el aporte realizado al desarrollo de la comunidad.

El premio consiste en un galardón conmemorativo y de un diploma firmado por el Presidente de la República y por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.