



Organización
Internacional
del Trabajo

ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN LAS EMPRESAS:

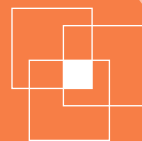
EL CASO SODIMAC



oficina
de actividades para los
empleadores



Oficina para el Cono Sur de América Latina



Programa
Internacional
para la
Erradicación
del Trabajo
Infantil (IPEC)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

IPEC

Estrategia para la prevención y erradicación del trabajo infantil en las empresas: el caso SODIMAC. Santiago. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), Organización Internacional del Trabajo, 2011. 24 p.

ISBN: 978-92-2-325178-9 (Impreso); 978-92-2-325179-6 (Web PDF)

Trabajo infantil / Responsabilidad social empresarial / Buenas prácticas / Sensibilización /IPEC / Chile/ 13.01.2

Datos de catalogación de la OIT

NOTA

Esta publicación ha sido elaborada bajo la coordinación de María Jesús Silva (IPEC Chile) y Andrés Yurén (Oficina de Actividades para los Empleadores - OIT Chile) y contó con la colaboración de la consultora María Elena Van Yurick.

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias al financiamiento del Gobierno de Noruega (Proyecto INT/09/50 NOR).

Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Gobierno de Noruega, y la mención en la misma de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de Noruega los apruebe o respalde.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de ambas organizaciones sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en sus oficinas locales en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca@oit.org.pe

Visite nuestro sitio Web: www.oit.org.pe/ipec

ESTRATEGIA PARA
LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN
DEL TRABAJO INFANTIL EN LAS EMPRESAS:

EL CASO SODIMAC



Presentación

En Chile de acuerdo a la Primera Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes¹, más de 200 mil niños, niñas y adolescentes trabajan, de los cuales, alrededor de la mitad lo hace en condiciones inaceptables.

Ante esta realidad, el país progresivamente ha ido asumiendo esta situación, llevando a cabo iniciativas concretas para su prevención y erradicación. Entre ellas destacan: Creación de un Comité Nacional Asesor en la materia, ratificación de los convenios de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm.182), elaboración de un Plan Nacional sobre el tema, cambios legislativos, sensibilización de la población y fortalecimiento institucional para la prevención y atención de niños y niñas víctimas de este flagelo. A esto se suma la inclusión de la erradicación del trabajo infantil dentro del Acuerdo Tripartito Programa Nacional de Trabajo Decente" (2008) suscrito entre el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

A pesar del camino avanzado en este tema, para lo cual se ha contado con el apoyo técnico y la colaboración del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT, presente en Chile por más de una década, aún hay grandes desafíos pendientes.

La sola existencia del trabajo infantil es una limitante al trabajo decente. Mientras miles de niños y niñas trabajen en condiciones peligrosas y con alto riesgo para su desarrollo moral, psíquico, social y físico, no será posible generar una fuerza laboral de adultos capaces y competentes que puedan asegurar el óptimo desarrollo económico del país y en consecuencia, una buena calidad de vida para sus familias. Asimismo, mientras exista trabajo infantil en Chile, se perpetuarán generacionalmente los ciclos de pobreza y con ello los costos sociales que tanto el Estado como también el sector privado deban asumir. Por tanto, es necesario continuar avanzando para dar cabal cumplimiento a los compromisos asumidos nacional e internacionalmente, tomando medidas cada vez más efectivas públicas y privadas, para una eliminación definitiva del trabajo infantil en el país.

En el ámbito empresarial, por ejemplo, para abordar los desafíos y tareas pendientes, se firmó en 2009 la Declaración Conjunta OIT/CPC/MINTRAB, a través del cual acordaron:

- a) Apoyar iniciativas público-privadas cuyo objetivo sea la erradicación del trabajo infantil en Chile, en particular, reforzando el apoyo que desde el MINTRAB se pueda ofrecer a las empresas privadas para sumar esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil;*

1. IPEC-Ministerio del Trabajo y Previsión Social e Instituto Nacional de Estadísticas: Trabajo infantil y adolescente. Diagnóstico Nacional. Resumen ejecutivo (Santiago, OIT, 2003).



- b) *Difundir y promocionar las "Guías de la OIT para empleadores para la Eliminación del trabajo infantil" a través de la estructura gremial de la CPC a nivel nacional y regional y entre las empresas nacionales; y,*
- c) *Proponer como objetivo que Chile sea el primer país de la Región en declarar la erradicación completa del trabajo infantil y que asegure el trabajo adolescente protegido.*

Este importante acuerdo reconoce que el éxito de la erradicación del trabajo infantil, requiere del esfuerzo de todos los sectores. Si bien el Estado es la fuerza principal que lidera esta lucha, la dimensión de la tarea requiere de fuerte colaboración pública y privada, especialmente la participación del sector empresarial y sindical, quienes tienen un rol esencial en lograr la eliminación del trabajo infantil.

Las empresas no sólo cumplen con este propósito cuando se niegan a emplear a los niños, niñas y adolescentes en cualquier punto de su cadena productiva sino también, cuando son actores activos en iniciativas de prevención y erradicación del trabajo infantil, aportando recursos humanos y financieros, y asegurando que se utilicen de manera correcta.

Hay motivos fundamentales para que los empleadores reduzcan y eliminen el trabajo infantil. Estos se sustentan, no sólo en imperativos éticos, sino también en factores relacionados con el buen sentido de los negocios.

Por esta razón, se firmó una carta de intenciones entre la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y SODIMAC, cuyo primer paso fue sistematizar la experiencia de la empresa con sus proveedores, generando principios, normas y prácticas tendientes a una cadena productiva libre de trabajo infantil. Esta experiencia puede constituir un aporte a las buenas prácticas que realiza el sector empresarial y servir de modelo para otros en la implementación de estrategias para la prevención y erradicación de este problema.

Deseo expresar mis agradecimientos a Andrés Yurén, Especialista Principal de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y María Jesús Silva, Coordinadora del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en Chile y Uruguay de la OIT, quienes entregaron cooperación técnica para la elaboración de este documento.

Guillermo Miranda

Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Responsabilidad social empresarial en Chile: La experiencia de SODIMAC²

Antecedentes

En el marco del compromiso suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile y la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), "Haciendo Empresa para un Chile sin Trabajo Infantil y con Trabajo Adolescente Protegido" y reconociendo el compromiso demostrado por la empresa SODIMAC, en su política de generar cadenas de valor libres de trabajo infantil, en septiembre 2009 se establece entre la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y SODIMAC, una Carta de Intención para unir esfuerzos para avanzar en la prevención y erradicación del trabajo infantil en Chile.

En este contexto, la OIT de mutuo acuerdo con SODIMAC, realizó un estudio que describe, analiza y da cuenta de la experiencia de la empresa con el propósito de ilustrar la trayectoria, decisiones y acciones que SODIMAC ha realizado, en materia de responsabilidad social para eliminar el trabajo infantil.

Con este fin, se analizaron documentos de SODIMAC incluyendo memorias, reportes de sostenibilidad 2007, 2008 y 2009 de la empresa, el marco regulatorio de proveedores (Transparencia Comercial SODIMAC) y el Código de Ética. Adicionalmente se revisaron los Reportes de Sostenibilidad 2008 de ocho de sus proveedores nacionales³ y se contó con el aporte de información del Centro Vincular, de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso⁴. A su vez, se realizó una revisión bibliográfica de documentos a nivel nacional e internacional, entre los cuales se destaca la publicación "Eliminación del trabajo infantil: Guías para los empleadores", OIT-ACT/EMP y OIE, 2008.

Por otra parte, se sostuvieron reuniones, entrevistas y contactos telefónicos con informantes claves⁵ : gerentes de la empresa, el coordinador de responsabilidad social empresarial (RSE) y el presidente del sindicato Homecenter.

2. SODIMAC cuenta con 58 tiendas a lo largo del país y provee empleo a 16 mil personas.

3. Termosole, Millaray, Kraown, Plumaje, Plasticord, Gomahogar, Grifesa y TAP.

4. Consultora que ha asesorado a SODIMAC en el desarrollo de la política y prácticas de responsabilidad social.

5. Informantes claves: Juan Carlos Corvalán Reyes, Gerente de Asuntos Legales y RSE; Sergio Dittborn Barros, Gerente de Recursos Humanos; Rodolfo Kamke, Gerente Control de Calidad; Pablo Urbina, Coordinador de Responsabilidad Social; José Luis Ortega, Presidente Sindicato SODIMAC y Fernando Parada, Gerente General, Centro VINCULAR de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.



Trayectoria SODIMAC hacia la política de responsabilidad social empresarial

SODIMAC inicia sus actividades en 1952, como una cooperativa abastecedora de empresas constructoras, la que en 1982, es adquirida por Empresas Dersa, constituyendo la sociedad SODIMAC S.A.

En el año 1994, se inicia el proceso de internacionalización y, en el 2003, se produce la incorporación de SODIMAC S.A. como filial de SACI Falabella, iniciándose el proceso de integración con el mayor grupo de comercio minorista (retail) en Chile y América Latina.

La empresa SODIMAC, desde su nacimiento, ha tenido una clara opción por un desarrollo basado en los valores del respeto, el diálogo, la transparencia y la seriedad con sus compromisos en los negocios y con sus públicos de interés. Por esto, su estrategia de desarrollo busca, además de un crecimiento sostenido, mitigar al máximo aquellas acciones que pudieran poner en riesgo la calidad de vida y supervivencia de las futuras generaciones. Desde esa perspectiva, SODIMAC define su negocio "como una actividad que busca el crecimiento, la rentabilidad y la ganancia, pero no a cualquier costo" ⁶.

Desde sus inicios como cooperativa SODIMAC, la empresa se ha caracterizado por buenas prácticas laborales, entre las que destacan las relaciones transparentes, constructivas con sus trabajadores y el respeto a la libertad de asociación. Esto último se afirma con el hecho que SODIMAC posee dos sindicatos a nivel nacional asociados a un solo RUT y que, al finalizar 2009, cuentan con 9.241 trabajadores afiliados y una tasa de sindicalización del 64,1%, índice muy superior a la tasa de sindicalización a nivel nacional, además de contar con el récord histórico de no haber tenido ninguna huelga.

Por otra parte, la empresa cuenta con una política de capacitación y formación de largo plazo que permite hacer carrera dentro de ésta. Asimismo, su política de remuneraciones, incentivos, beneficios y compensaciones otorgan un ingreso justo, lo cual permite que los trabajadores puedan proyectarse en la empresa con seguridad.

Históricamente SODIMAC ha mantenido estrictos lineamientos éticos y gestión precautoria con énfasis en el ámbito económico. Sin embargo, en 2007 la compañía, a través de su Directorio, Comité Ejecutivo Corporativo y Comité Ejecutivo SODIMAC Chile, adoptó la

6. SODIMAC: Reporte de Sostenibilidad SODIMAC 2007 (Santiago, 2007).

responsabilidad social empresarial (RSE) como una herramienta estratégica y transversal que amplió este enfoque hacia la gestión de las dimensiones medioambiental y social.

Esta visión quedó formalmente manifiesta en la política o compromiso con la sostenibilidad, que considera la escucha atenta y respuesta a sus partes interesadas. Al mismo tiempo, SODIMAC formaliza esta visión de negocios, adhiriendo a estándares internacionales como el Pacto Global de las Naciones Unidas, formando parte del Comité Espejo Chile - ISO 26000 y reportando la gestión de RSE a través de la metodología del Global Reporting Initiative (GRI)⁷.

Pacto Global

Los diez principios universales que forman el corazón del Pacto están relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente y la anticorrupción que las empresas deben adoptar. En el marco de las normas laborales, se establece la abolición del trabajo infantil como un principio clave de responsabilidad social empresarial en la lucha por proteger a los niños de toda forma de explotación laboral y por el respeto a los derechos fundamentales establecidos en la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas.

La empresa identifica y reporta anual, y públicamente hitos relevantes en sus reportes de sostenibilidad, en los cuales da cuenta de su gestión, incluyendo avances en su compromiso de abolir el trabajo infantil.

Fases del proceso SODIMAC de instalación de la RSE y su compromiso con la erradicación del trabajo infantil

Se distinguen cuatro fases⁸ del proceso realizado por SODIMAC para la instalación de su política de responsabilidad social empresarial. Las fases no son necesariamente lineales sino que van desarrollándose sinérgicamente entre sí:

1. Sensibilización y compromiso de la alta gerencia.
2. Adhesión a un modelo de RSE.
3. Promoción y educación a los proveedores.
4. Generación de instrumentos.

7. SODIMAC: Reporte de Sostenibilidad SODIMAC 2009. (Santiago, 2009).

8. Entrevista a Fernando Parada, Gerente General de VINCULAR, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (Valparaíso, 2010).



Fase 1 *Sensibilización y compromiso de la alta gerencia*

El inicio de la RSE en forma planificada en SODIMAC surge en el año 2005, cuando durante una reunión de directorio se planteó como desafío, "no ser la empresa líder del mercado, sino ser la empresa más admirada". El desafío implícito en la propuesta es acogido por la alta gerencia y, SODIMAC formaliza este compromiso a través del mandato del Directorio.

En noviembre de 2006 se crea la Gerencia de Responsabilidad Social, asumida por el Fiscal de la empresa como un signo de la relevancia estratégica de esta temática para la compañía. La decisión responde al convencimiento que la empresa tiene que la única forma de lograr real efectividad, es que el tema dependa directamente del Gerente General, al mismo nivel que las otras gerencias estratégicas, "esto porque la Responsabilidad Social debe ser transversal a toda la empresa y para ello necesita capacidad para implementarla, por lo que debe haber un compromiso desde la más alta dirección"⁹.

SODIMAC ha desarrollado una política integral de responsabilidad social empresarial (RSE), que es vinculante para todos sus trabajadores y extensiva a sus proveedores de bienes y servicios. En consideración a lo anterior, SODIMAC se compromete a mantener un comportamiento de respeto por los derechos de todas las personas y por el medio ambiente y espera que estos compromisos sean compartidos por todos sus proveedores.

A partir de entonces la empresa se concibe como un sujeto y actor relevante que debe avanzar constantemente hacia un concepto de empresa socialmente responsable en su integridad, esto es, como un todo. Por tanto el concepto está asociado a las metas de cada área y a las políticas globales de crecimiento de la compañía, abarcando los diversos ámbitos de su giro.

9. Entrevista a Juan Carlos Corvalán, Gerente Asuntos Legales y Responsabilidad Social, SODIMAC. (Santiago, 2009).

Fase 2 Adhesión a un modelo de RSE

En el año 2006, el Directorio aprueba la estrategia, plan y políticas, globales y sistemáticas de responsabilidad social empresarial para la Compañía y adopta como modelo de gestión las seis áreas de RSE, a través de las cuales identifica a sus públicos, las dimensiones de desempeño, ordena los programas existentes y diagnostica aquellas brechas más significativas que permitirán generar nuevas acciones y programas:

1. Gobierno Corporativo y Ética Empresarial
2. Relaciones Laborales
3. Aprovisionamiento Responsable
4. Comercio y Marketing Responsable
5. Medio Ambiente
6. Compromiso con la Comunidad

En el marco de las políticas y actividades de relaciones laborales y aprovisionamiento responsable, la empresa asume un compromiso concreto con la erradicación del trabajo infantil en el país. El Reporte de Sostenibilidad 2008, ofrece las siguientes definiciones en relación a la política, valores y principios SODIMAC de RSE:

- La visión de RSE de la empresa es definida como: "Una herramienta y un instrumento privilegiado, integrado a la planificación y gestión de nuestra compañía, con el objeto de avanzar con más fuerza en el mejoramiento de todas las áreas de nuestro negocio, potenciando así nuestro crecimiento y haciéndolo sostenible en el largo plazo".
- La empresa escoge como símbolo de responsabilidad social empresarial la mano humana, concebida "como un instrumento vital en la construcción de nuestra gran casa y herramienta fundamental para el progreso y desarrollo de nuestra empresa". Conceptualmente, el símbolo les permite graficar las esferas centrales del desarrollo de su giro y hacia donde deben apuntar las políticas de RSE de la compañía.
- SODIMAC define ser una empresa socialmente responsable, "como un compromiso y conjunto de políticas, multifacéticas sostenidas en el tiempo e integradas transversalmente en todas las esferas de nuestro negocio, como una herramienta estratégica para fortalecer nuestro crecimiento y sostenibilidad y construir relaciones de confianza con nuestro diverso público de interés".
- En relación a sostenibilidad, la empresa la define como: "Instalar y fortalecer los mecanismos que salvaguarden los valores y principios éticos; el respeto a los derechos humanos en toda su expresión, así como el rechazo a las prácticas de corrupción".¹⁰

10. Ídem.



Es importante señalar que para instalar los mecanismos que fortalezcan la ética y la probidad, la empresa establece el Programa de Probidad Corporativa de SODIMAC, el cual permite que la organización mejore sus procedimientos y sistemas, todos los cuales apuntan a fortalecer la gestión de ética, reputación y sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

Hemos tratado de ser consecuentes con una cultura de ser "alumnos permanentes" y queremos perseverar en dicho concepto, en la convicción que así podremos seguir superándonos para ser cada vez una mejor compañía¹¹.

Acciones RSE 2010

Durante 2010, SODIMAC materializa a través de acciones concretas las políticas y actividades de responsabilidad social empresarial (RSE), en la que asume compromisos en favor de la erradicación del trabajo infantil.

Prueba de ello es la difusión, en televisión y en horario prime, en todos los canales de señal abierta, de un spot publicitario de la compañía en que por primera vez se incorporaron los principios de su estrategia de RSE y en la que se hace directa mención a su deseo de contribuir a la existencia de un mundo sin trabajo de niños y niñas.

Reafirmando esa misma línea de acción, se publicó en su catálogo de productos una nota informativa sobre el tema, que contó con un tiraje de 450 mil ejemplares y fue distribuido a nivel nacional a través de los dos diarios impresos de mayor circulación del país.

En relación a los valores que orientan sus prácticas de responsabilidad social, SODIMAC los define como la base que marca sus relaciones y la forma de hacer negocios: "Nuestros valores representan aquello en lo que creemos, trazan el camino que nos permite llevar adelante nuestra misión."

11. Entrevista Pablo Urbina, Coordinador de RSE, Gerencia de Asuntos Legales y Responsabilidad Social, SODIMAC. (Santiago, 2009).

Valores sobre los cuales se construye la empresa SODIMAC ¹²

Responsabilidad:

- Cuidado y desarrollo de nuestra gente
- Responsabilidad social

Excelencia:

- En servicio al cliente
- Espíritu emprendedor e innovador
- Rentabilidad para los accionistas

Integridad:

- Honestidad
- Transparencia

Respeto:

- Diversidad
- Trabajo en equipo

En relación a la estructura organizacional cabe destacar tres gerencias que inciden directamente en la implementación de las políticas de RSE, vinculadas por objetivos comunes que incluyen contar con una cadena productiva libre de trabajo infantil:

- Gerencia de Asuntos Legales y Responsabilidad Social
- Gerencia de Control de Calidad
- Gerencia de Recursos Humanos

Un principio central que rige el quehacer de estas gerencias es no tener prácticas, denuncias ni condenas de trabajo infantil, trabajo forzado, ni prácticas de discriminación por origen, género, edad, minusvalía física u otra situación de minoría.

Gerencia de Asuntos Legales y Responsabilidad Social

De especial relevancia es la misión de la Gerencia de Asuntos Legales y Responsabilidad Social la cual, además de tratar con asuntos legales y jurídicos, tiene que garantizar que el desarrollo del giro y operación de la compañía cumpla con las normas vigentes y desarrollar, coordinar e implementar, en conjunto con otras gerencias, la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial de SODIMAC¹³.

12. SODIMAC: Reporte de Sostenibilidad SODIMAC 2009. (Santiago, 2009).

13. SODIMAC: Memoria SODIMAC. (Santiago, 2008).



Gerencia de Control de Calidad¹⁴

La misión de la Gerencia es gestionar e incrementar las buenas prácticas y control de calidad de los productos y servicios de los diferentes proveedores nacionales e internacionales. En este marco la empresa incorpora la normativa legal sobre la erradicación del trabajo infantil, exigiendo a sus proveedores un pleno respeto de la ley en materia de edad mínima de incorporación al trabajo en Chile, o en caso de proveedores internacionales, la legislación vigente en donde se encuentren o, en ausencia de dicha legislación, la observancia de las disposiciones de los convenios internacionales de la OIT en esta materia.

En cuanto a sus prácticas para llevar a cabo esta política, la empresa desarrolla constantemente acciones preventivas y correctivas en el ciclo de vida de los productos y servicios. Esto se logra mediante un flujo que contempla el control de calidad en el proceso de compra, formalizado en un Procedimiento Operativo Estándar (POE), el cual constituye una norma obligatoria de la compañía.

El control de calidad de **acciones preventivas** incluye:

- Visitas a fábricas
- Pruebas y testeos
- Determinación de estándares técnicos mínimos (SPEC)
- Verificación de rotulación y etiquetado de productos
- Inspecciones con proveedores nacionales e internacionales

El control de calidad de **acciones correctivas** incluye:

- Detección temprana de problemas en tiendas (Red de Ayuda)
- Postventa y/o servicio técnico
- Seguimiento y mejoramiento continuo de productos

14. Entrevista con Rodolfo Kamke, Gerente Control de Calidad, SODIMAC. (Santiago, 2010).

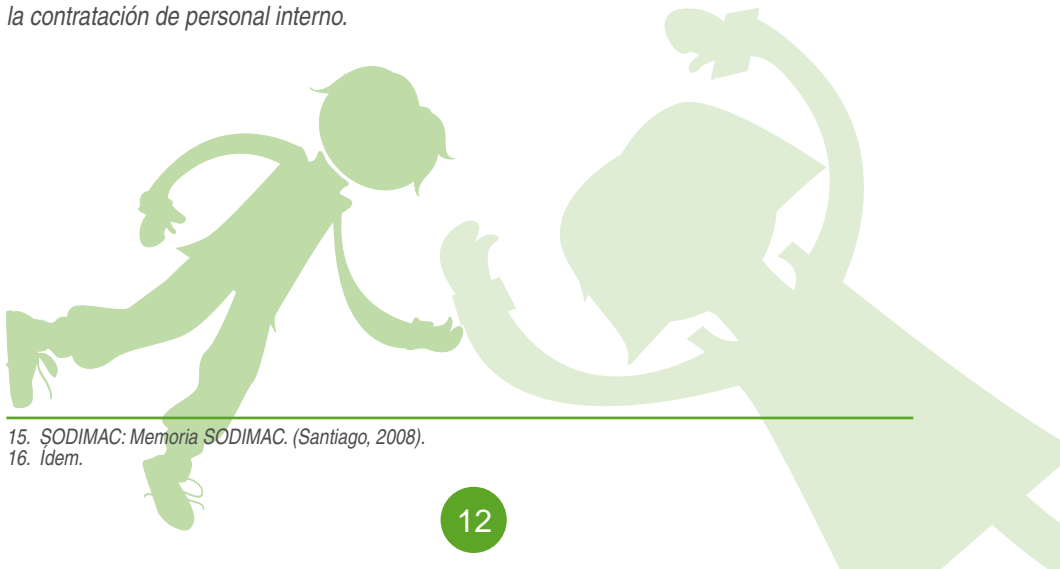
Gerencia de Recursos Humanos

La gerencia tiene como misión desarrollar y gestionar los procesos de selección, evaluación, desarrollo y capacitación del personal. Adicionalmente, define la estructura y los cargos que la conforman y fija la política de remuneraciones de la compañía. Asimismo, administra el sistema de remuneraciones y el sistema de beneficios de la empresa. También es responsable de las relaciones con los sindicatos y maneja las comunicaciones internas en la Compañía¹⁵.

En relación a la política dirigida a personal interno, la empresa establece que una de las condiciones para entrar a la empresa son 18 años cumplidos. La empresa no contrata adolescentes, entre 15 y 18 años, porque considera que cuando el adolescente entra a trabajar, con frecuencia deja de estudiar. Esta norma también se aplica a empaquetadores y peonetas. A los empaquetadores, no se les permite realizar trabajo de fuerza.

En relación a la política dirigida a los trabajadores externos, la empresa estableció en 2006 la Unidad de Subcontratación, destinada exclusivamente a diseñar e implementar políticas adecuadas y velar por el cumplimiento de la normativa legal relacionada con sus trabajadores externos y el mejoramiento de sus condiciones laborales "por su intermedio nos preocupamos de su bienestar, ejerciendo un control y fiscalización proactivo sobre las empresas externas, pero además brindando acceso al uso de las instalaciones y los servicios internos como son el casino, baños, duchas y lockers, entre otros"¹⁶.

La Unidad de Subcontratación es responsable de aplicar con todos sus trabajadores externos la normativa legal sobre trabajo infantil, siguiendo los mismos parámetros establecidos para la contratación de personal interno.



15. SODIMAC: Memoria SODIMAC. (Santiago, 2008).

16. Idem.



Fase 3 Promoción y educación a proveedores

La Gerencia de Control de Calidad desarrolla actualmente dos instancias de capacitación dirigida a los proveedores nacionales: el Curso de Producción Responsable y el Programa de Desarrollo de Proveedores de Leña. Ambas iniciativas están directamente relacionadas al cumplimiento de la política de responsabilidad social de la empresa.

Cursos de Producción Responsable

Desde 2008 se han realizado dos Cursos de Producción Responsable para Proveedores PYMES¹⁷. El curso permite que SODIMAC materialice tres importantes objetivos¹⁸:

1. Transferir y entregar herramientas de responsabilidad social mejoramiento de empresa a proveedores SODIMAC, para avanzar hacia una producción cada vez más responsable.
2. Escuchar, sistematizar las opiniones y priorizar las inquietudes de las PYMES detectando los aspectos más sensibles de su relación con SODIMAC, permitiendo realizar un trabajo ordenado y planificado para, paulatinamente, ir mejorando las deficiencias detectadas.
3. Entregar criterios objetivos que permitan establecer un ranking de proveedores con parámetros más claros.

Quienes participaron obtuvieron beneficios concretos:

- Conocimientos y herramientas adquiridas, además de una visión estratégica compartida con su cliente SODIMAC.
- Beneficio de una relación más estable y con mayores grados de confianza.
- Los proveedores obtuvieron un pago preferencial de sus facturas a 30 ó 15 días, sin ningún tipo de descuento por prepago.

Los participantes señalaron varios impactos en la gestión de su empresa como resultado de su participación en el curso:

- Mejora su relación con SODIMAC 100%.
- Aprende de la experiencia de otros 100%.
- Ordena la gestión de su empresa 87%.
- Mejora la calidad del producto 78%.
- Le ayuda a ser más competitivo 84%.
- Le ayuda a su estrategia de responsabilidad social empresarial 94%.
- Le ayuda a definir su misión y visión 89%.

17. Implementados por Vincular, de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

18. SODIMAC: Reporte de Sostenibilidad SODIMAC 2008.(Santiago, 2008).

El curso, realizado el 2009, incorporó por primera vez un módulo de trabajo infantil, orientado a desarrollar más conocimientos acerca de la dimensión del problema en Chile (sus causas y consecuencias) y a distinguir trabajos peligrosos e intolerables para niños, niñas y adolescentes.

La segunda etapa del curso se realizó en conjunto con los participantes del año 2008 y 2009. Un importante resultado fue la elaboración de Reportes de Sostenibilidad por 8 proveedores. Las PYMES reportaron sus avances en el cumplimiento de indicadores de responsabilidad social, aplicando la metodología G3 del Global Reporting Initiative (GRI), el cual entre los Indicadores de Desempeño Social en Derechos Humanos incluye la Explotación Infantil: Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación (GRI - HR6).

La política y práctica de SODIMAC de incorporar a sus proveedores como actores claves en generar una cadena de valor libre de trabajo infantil, es significativo y de largo alcance, tal como lo ejemplifica uno de sus proveedores, la PYME PLASTICORD, quien en su Reporte de Sostenibilidad 2008 describe cómo al hacer la consulta con su proveedor de Yute en Bangladesh sobre el trabajo infantil en los cultivos y plantas productivas de Yute, materia prima que la empresa utiliza para su producción, gatilla acciones a una escala mucho más allá del compromiso que la empresa ya tiene de no utilizar mano de obra infantil en el ámbito nacional específico de sus operaciones, aportando a eliminar el trabajo infantil no sólo en Chile, sino en el mundo.

El siguiente cuadro resume el grado de compromiso de responsabilidad social que ocho PYMES, participantes del curso de Producción Responsable, han adquirido en no utilizar mano de obra infantil.





REPORTES DE SOSTENIBILIDAD 2008
PROVEEDORES NACIONALES DE SODIMAC

EMPRESA	<i>Desempeño Social en Derechos Humanos - Explotación infantil: Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación. (GRI - HR6)</i>
CONEXIONES GRIFESA	<i>CONEXIONES GRIFESA no contrata menores de edad y reconoce que los derechos de cada niño deben ser protegidos de la explotación económica y de realizar trabajos que sean peligrosos para la salud física, mental o espiritual del niño, o perjudiciales a su moral o desarrollo social. Por ello cumple plenamente con el Convenio núm. 182 ratificado por el país ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</i>
Tapia Rebolledo Hnos. Ltda. (TAP)	<i>Rechazamos tajantemente el trabajo infantil. En lo que a nosotros respecta, está estipulado en nuestro reglamento interno la no contratación de menores de edad. Respecto de nuestros proveedores, más allá de consultar no es mucho lo que podemos hacer para incidir en sus prácticas respecto a este tema. De todas formas, a partir de fines del 2008 estamos pidiendo a nuestros proveedores una carta por escrito en la que nos certifiquen que tienen como política de empresa el no uso de mano de obra infantil.</i>
GOMAHOGAR	<i>GOMAHOGAR observa la totalidad de las disposiciones legales del país, en cuanto a la no contratación de menores de edad y cumple con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Chile. Todos los empleados de la empresa son mayores de edad.</i>
CLAVOS KRAOWN	<i>En nuestras políticas no existe como práctica, la contratación de menores de edad ni el trabajo forzado o no consentido.</i>
PULMAHUE LTDA.	<i>La empresa no permite en sus operaciones el trabajo infantil, no utiliza trabajos forzados ni otras formas de explotación, no tolera el uso de castigos corporales, coerción física o mental, ni abusos verbales.</i>
TERMOSOLE	<i>Como política formal de TERMOSOLE, no se permite trabajar en sus instalaciones a menores de edad. Para fomentar esta medida en nuestra esfera de influencia, manifestamos a nuestros proveedores la importancia de no contar con trabajo infantil para mantener las relaciones comerciales con nuestra empresa.</i>
PLASTICORD	<i>En la empresa no se acepta el trabajo infantil. Se exige tener más de 18 años para trabajar en la empresa. Tampoco hacemos negocios con empresas, clientes, proveedores o alguna institución que lo permitan o lo acepte, tanto en territorio nacional como extranjero. Dadas las directrices para afirmar lo anterior, consultamos a nuestro proveedor de Yute en Bangladesh sobre el trabajo infantil en los cultivos y plantas productivas de este material.</i>

**REPORTES DE SOSTENIBILIDAD 2008
PROVEEDORES NACIONALES DE SODIMAC**

EMPRESA	<i>Desempeño Social en Derechos Humanos - Explotación infantil: Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación. (GRI - HR6)</i>
PLASTICORD	<p><i>Nuestro proveedor de yute es un "broker" que tiene sus oficinas centrales en Suiza y abastecen a toda la industria de alfombras de Europa. Ellos tienen un enorme poder sobre los fabricantes en Bangladesh. Así nuestra consulta, enmarcada en la confección de este reporte dio la siguiente respuesta: "No lo creo dado que la maquinaria productora de yute no permite que niños la pudiesen manipular. Yo nunca he visto menores de edad en las plantas productoras de hilados de yute, pero haremos una mayor investigación sobre este tema y te mantendré informado"</i></p> <p><i>Así entendimos el alcance que puede llegar a tener esta simple pregunta, aunque nosotros seamos muy pequeños consumidores de yute en referencia al mercado global, y aparentemente no tengamos una mayor influencia. La pregunta gatillada por este reporte, puede estar generando acciones a una escala mucho mayor que la nuestra, y que tal vez no dimensionamos. Así creemos haber sido una pequeña ayuda para eliminar el trabajo infantil del mundo.</i></p>
MILLARAY	<p><i>Millaray es respetuosa de las leyes laborales, las cuales establecen como mayores de edad a las personas sobre 18 años, y que no obstante pueden ser contratadas libremente, aunque las personas entre 15 y 18 años pueden ser contratadas para efectuar trabajos livianos con autorización de sus padres. Millaray en observancia de estas leyes laborales, posee entre sus trabajadores sólo personas mayores de edad y en una ocasión, cuando se contrató un menor de edad, éste contaba con la autorización expresa de sus padres.</i></p> <p><i>Millaray por ningún motivo ha utilizado o utilizará niños (menores de 15 años) para sus procesos productivos, o para ningún otro.</i></p>

Programa de Desarrollo de Proveedores de Leña (PDP)

Durante el 2008, SODIMAC dio inicio al Programa de Desarrollo de Proveedores de Leña (PDP) en conjunto la Cámara de Comercio de Santiago, a través de PYME'21 y CORFO, programa que busca mejorar las condiciones, conocimientos y habilidades de manejo de bosques y leña y el cumplimiento de estándares legales, laborales y de responsabilidad social con los proveedores. El programa se adhiere a los estándares legales de trabajo infantil¹⁹.

19. Entrevista con Rodolfo Kamke, Gerente Control de Calidad SODIMAC. (Santiago, 2010).



Fase 4 *Generación de instrumentos*

Instrumento 1 "Transparencia Comercial SODIMAC (TCS)"²⁰

SODIMAC comprende que la satisfacción de las crecientes necesidades y exigencias de sus clientes requiere de un esfuerzo conjunto y un trabajo mancomunado entre la industria del comercio y sus proveedores, teniendo la convicción de que su éxito empresarial y el de sus proveedores están recíprocamente relacionados.

También entiende que las sanas relaciones con los proveedores requieren de un marco que establezca en forma clara y taxativa los principios y las obligaciones para ambas partes.

Por lo anterior, SODIMAC asume esta iniciativa en forma voluntaria y como una medida de autorregulación, entregando el instrumento Transparencia Comercial SODIMAC (TCS) y poniéndolo a disposición de todos sus proveedores, entendiendo que constituye un acto de mejoramiento cualitativo de las buenas prácticas en su ámbito de acción.

El objeto del TCS es constituir un marco regulatorio, basado en principios éticos procurando mejorar las relaciones comerciales con proveedores, proyectándolas a largo plazo. Además, establecer el Control de Calidad como piedra angular de responsabilidad hacia los clientes. Esto es, conductas de responsabilidad social mínimas que solicitan de sus proveedores no sólo en Chile, sino también en el Mundo, haciendo énfasis en el buen trato, el cumplimiento de los compromisos, la no discriminación, la corrección y la probidad. SODIMAC establece la contraloría TCS, para resolver, como ente imparcial, eventuales conflictos producidos entre proveedores y la gerencia comercial de la empresa.

El trabajo infantil, al incorporarse al sistema de provisión de SODIMAC y aceptando el TCS, el proveedor se obliga a no utilizar mano de obra de niños²¹ en sus procesos productivos.

Instrumento 2 "Cuestionario de Responsabilidad Social para Proveedores Nacionales e Internacionales"

La sostenibilidad de la empresa pasa por instalar y fortalecer mecanismos que salvaguarden los valores, principios éticos, el respeto de los derechos humanos en toda su expresión y el rechazo a las prácticas de corrupción. Para el total de sus acuerdos de inversión, se respetan las normativas legales vigentes en el país y se consideran los principios éticos como clave de la transparencia en los negocios. Para lo cual la empresa ha desarrollado formularios en español, inglés y chino, para que sean leídos, considerados y firmados por sus contrapartes.

20. Ver Anexo.

21. En este caso el término "niño" se refiere a toda persona menor de 15 años, la edad legal local mínima de empleo o la edad de finalización de la educación obligatoria, en ausencia de la norma anterior.

Desde comienzos del año 2006, los proveedores de SODIMAC firman un cuestionario sobre aspectos de Responsabilidad Social, como Trabajo Infantil, Salud y Seguridad laboral, Materiales y Selección de Proveedores, Etiquetado y Publicidad de Productos y Medio Ambiente. Su Reporte de Sostenibilidad 2009 indica que en un 61,2% de los acuerdos de negocios con proveedores internacionales, se firmó un formulario de Responsabilidad Social que considera entre sus cláusulas la no utilización de mano de obra infantil.

" Hemos logrado el entendimiento y colaboración por parte de los proveedores a esta iniciativa, inclusive en Asia, lo que se traduce en la suscripción del formulario Declaration of Social Responsibility in Factory, que fue elaborado especialmente en inglés y chino mandarín" 22.

Este documento es una herramienta para las auditorías de fábrica en terreno, que realiza nuestro equipo de control de calidad. La declaración se firma al terminar la inspección durante la cual todo proveedor inspeccionado ha contestado el cuestionario.

Instrumento 3 "Código de Ética"²³

La empresa cuenta con una normativa interna, Código de Ética y un Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, tanto para personal interno como externo, que contienen los principios de Conducta Ética, Derechos y Obligaciones, Confidencialidad, Seguridad Laboral, Probidad, Relaciones con las Autoridades y con la Comunidad, entre otros. El Código de Ética consagra claramente los derechos resguardados y las obligaciones que deben ser observadas por cada uno de los miembros de la empresa, independiente del nivel en que se desempeñe. El código regula los siguientes aspectos:

- Normas generales de probidad, conducta y responsabilidad
- Manejo y uso de información
- Relaciones con las autoridades
- Relaciones con los clientes
- Relaciones con proveedores y terceros
- Relaciones entre los miembros de la empresa
- Ejercicio ético y responsable de la autoridad
- Manejo de bienes y dineros
- Conflictos de interés
- Finanzas e inversiones personales
- Conducta personal
- Alcohol y otras drogas

22. Entrevista a Rodolfo Kamke, Gerente Control de Calidad. SODIMAC. (Santiago, 2010).

23. SODIMAC: Reporte de Sostenibilidad SODIMAC 2007. (Santiago, 2007).



Todos los nuevos integrantes en su proceso de inducción y los casi 16.000 trabajadores de SODIMAC reciben el Código de Ética, entregado por su jefatura directa para su lectura, luego, se procede a la firma de una carta que acredita que el trabajador está en conocimiento de las normas y se compromete a su total cumplimiento.

Aún cuando el Código de Ética no incluye, específicamente, la abolición del trabajo infantil²⁴, está implícito en sus normas generales de probidad, conducta y responsabilidad la adherencia de los trabajadores SODIMAC a los principios de responsabilidad social de la empresa. Lo anterior se refleja en el alto grado de comprensión que los trabajadores tienen en relación al rechazo al trabajo infantil tal como se evidencia en los recientes resultados del ranking aplicado por Fundación Prohumana²⁵.

RANKING PROHUMANA SODIMAC 2009: DERECHOS HUMANOS

Pregunta:	Promedio SODIMAC 2009	Promedio SODIMAC 2008	Promedio Todas	Promedio 5 mejores
Rechazar el trabajo infantil, es un principio para mi empresa	4,48	4,29	4,51	4,69

Ranking Prohumana: Escala 1 a 5



24. Entrevista a Pablo Urbina, Coordinador Responsabilidad Social, Gerencia de Responsabilidad Social SODIMAC, quien reporta que el Código de Ética está en proceso de actualización y revisión. (Santiago, 2010).

25. El Ranking es una herramienta desarrollada y aplicada por Fundación Prohumana, que permite a las empresas compararse con sus pares y tener una evaluación objetiva de su estado de implementación de RSE. SODIMAC en la versión 2010, se ubicó en el 9° lugar con el sello de plata por su gestión integral en RSE.

Conclusiones de la experiencia SODIMAC

La trayectoria de SODIMAC para el desarrollo de la política y práctica de la responsabilidad social es un ejemplo y modelo de cómo una empresa se compromete, gradualmente, a adoptar como eje de su negocio, medidas que efectivamente van permitiendo la erradicación del trabajo infantil.

Este proceso, tal como fue descrito anteriormente, parte por establecer como requisito esencial, el compromiso de la alta gerencia de la empresa, sin lo cual no sería posible adherir a los principios establecidos en el Pacto Global y por tanto, generar prácticas de responsabilidad social en todas las áreas de producción y ventas de la empresa y con la participación de todos los actores involucrados: gerencia, accionistas, trabajadores internos y externos y proveedores.

El compromiso establecido por la alta gerencia de SODIMAC se traduce en prácticas que están sólidamente fundamentadas en conductas y normas de responsabilidad social que guían el quehacer de sus directores, gerentes, trabajadores y proveedores tanto nacionales como internacionales.

Conductas y normas de responsabilidad social empresarial²⁶

SODIMAC se compromete a mantener un comportamiento de respeto por los derechos de todas las personas y por el medio ambiente y esperamos que estos compromisos sean compartidos por todos nuestros proveedores y/o los fabricantes de artículos. Al incorporarse al sistema de provisión de SODIMAC, el proveedor se obliga a cumplir con la política Transparencia Comercial SODIMAC (TCS) y las siguientes normas:

- ▶ *No utilizar mano de obra infantil en sus procesos productivos.*
- ▶ *Excluir la coerción y el acoso en las relaciones con sus trabajadores.*
No discriminación por razones de raza, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, orientación sexual, género, opinión política o discapacidad en los distintos ámbitos.
- ▶ *Respetar los derechos de asociación de acuerdo a las leyes y disposiciones de Chile y a los tratados internacionales vigentes.*
- ▶ *No utilizar mano de obra forzada o involuntaria, ya sea de prisión, esclava o cualquier otra forma de trabajo forzado.*
- ▶ *Cuidado de salud y seguridad de sus trabajadores.*
- ▶ *Procurar mejores estándares en la protección del medioambiente.*

26. SODIMAC: Reporte de Sostenibilidad SODIMAC 2009. (Santiago, 2009).

Recomendaciones de estrategias de acción con SODIMAC



La estrategia se fundamenta primero en la necesidad de sostener el compromiso de la empresa particularmente en involucrar sus sucursales a lo largo del país en acciones de erradicación del trabajo infantil y segundo, promover la política de responsabilidad social referente al trabajo infantil que SODIMAC ha implementado para que esta sea la política de su grupo filial SACI Falabella, el mayor grupo de comercio minorista (retail) en Chile y América Latina.

El grupo filial SACI esta compuesto por SODIMAC/Homecenter; Falabella S.A.; Supermercados San Francisco/TOTTUS; Banco Falabella; Viajes Falabella y Seguros Falabella Industrial.

Objetivos:

- *Fortalecer la política de responsabilidad social referente al trabajo infantil en las sucursales SODIMAC/Homecenter mediante difusión de conocimientos acerca de causas y consecuencias del trabajo infantil tanto con trabajadores, sub contratistas, proveedores y clientes.*
- *Promover la política de responsabilidad social referente al trabajo infantil de SODIMAC con su filial SACI Falabella tanto en Chile como en los países donde opera en Latinoamérica.*

Acciones:

- a) Gerencia SODIMAC disemina el documento "Responsabilidad social empresarial en Chile: la experiencia SODIMAC" a sus sucursales a lo largo del país.*
- b) Con apoyo técnico de OIT, la Gerencia SODIMAC identifica a lo menos tres sucursales (priorizando aquellas donde hay mayor incidencia de trabajo infantil según Encuesta Nacional) con las cuales se impulsará en colaboración con Comités Regionales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, acciones de sensibilización con empresas regionales/comunales, en la perspectiva de promover la responsabilidad social empresarial e iniciativas públicas/privadas de erradicación del trabajo infantil.*
- c) SODIMAC (Gerencia Nacional y Gerencia Sucursal Regional) con apoyo de CPC, OIT y en colaboración con Comité Regional, realiza el Foro de Responsabilidad Social y Trabajo Infantil con empresas, instituciones públicas y privadas.*

Declaración básica de responsabilidad social de proveedores

					
NOMBRE PROVEEDOR		COD. PROV.			
DIRECCIÓN					
CONTACTO		OTRO			
TELÉFONO		E-MAIL			
ÉTICA EMPRESARIAL	SI	NO	No aplica	OBSERVACIONES	
¿Su empresa fomenta y promueve el cumplimiento de los estándares de comportamiento ético, a través de toda la organización?					
¿Sus productos cumplen las leyes nacionales e internacionales vigentes relacionadas con MARCAS REGISTRADAS, DERECHOS DE AUTOR, MARCA DE ORIGEN, etc.?					
CALIDAD DE VIDA LABORAL	SI	NO	No aplica	OBSERVACIONES	
¿Se cumple la normativa referente al trabajo de menores de edad?					
¿Toma medidas preventivas en los procesos que pueden generar daño potencial a la salud y seguridad de sus empleados (zapatos de seguridad, protectores auditivos, etc.)?					
¿Posee un programa de prevención de accidentes y enfermedades profesionales?					
¿Su empresa tiene erradicado el trabajo forzoso y obligatorio?					
¿Su empresa cumple con las leyes laborales vigentes?					
MARKETING RESPONSABLE	SI	NO	No aplica	OBSERVACIONES	
¿Los productos que la empresa comercializa generan algún daño potencial a la salud o al medioambiente?					
¿Existe transparencia en la información al consumidor de posibles riesgos a la salud y medioambiente de los productos que la empresa comercializa?					
¿Sus productos contienen algún elemento tóxico?					
MEDIO AMBIENTE	SI	NO	No aplica	OBSERVACIONES	
¿Están identificados y controlados los impactos ambientales por parte de la empresa?					
APROVISIONAMIENTO RESPONSABLE	SI	NO		OBSERVACIONES	
¿Se preocupa que sus proveedores cumplan la normativa laboral vigente?					
¿Se preocupa que sus proveedores cumplan la normativa medio ambiental vigente?					
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD	SI	NO		OBSERVACIONES	
¿Su empresa privilegia la contratación de mano de obra local (comuna)?					

Declaro que la información entregada es fidedigna y verificable

FIRMA Y NOMBRE PROVEEDOR

Resultado de la auditoría social de la empresa



Información sobre la compañía		
VENDEDOR		CÓDIGO DEL VENDEDOR
NOMBRE DE LA EMPRESA		
PRODUCTOS PRINCIPALES		FECHA DE LA AUDITORIA
GERENTE		

CONCLUSIÓN GENERAL		SIGNIFICADO	VEREDICTO
ACEPTADA	100%	La empresa cumple con los principios básicos de responsabilidad social empresarial de SODIMAC.	
ACEPTADA CON OBSERVACIONES	99%-55%	La empresa cumple con los principios básicos responsabilidad social empresarial de SODIMAC, pero se encontraron algunos detalles.	
MEJORÍAS NECESARIAS	54%-25%	La empresa no cumple con los principios básicos de responsabilidad social empresarial de SODIMAC, es necesario tomar medidas correctivas.	
RECHAZADA	24%-0%	La empresa no cumple con los principios básicos de responsabilidad social empresarial de SODIMAC, está rechazada y no es recomendada para trabajar con SODIMAC.	
RESULTADO DEL PORCENTAJE			

DERECHOS HUMANOS Y ANTICORRUPCIÓN	1	Trabajo infantil y trabajo juvenil	
	2	Libertad de trabajo no voluntario de las personas	
	3	Seguridad y privacidad de las personas	
	4	Coacción y acoso	
	5	No-discriminación y igualdad de oportunidades	
	6	Anticorrupción de los derechos de propiedad intelectual	
NORMAS DEL TRABAJO	7	Salario mínimo y condiciones de vida adecuadas	
	8	Remuneración de horas extras	
	9	Horas extras y tiempo libre	
	10	Asociación y negociación colectiva	
	11	Beneficios sociales de contratos laborales	
	12	Otras indemnizaciones	
	13	Seguridad y salud en el lugar de trabajo	
	14	Supervisión y cumplimiento	
	15	Dormitorios	
	16	Subcontratación	
	17	Otras leyes	
	18	Protección del medio ambiente	
MEDIO AMBIENTE			

Principales problemas

Firma
Control de calidad
Grupo SODIMAC

Firma
Control de calidad
Grupo SODIMAC

Declaración de responsabilidad social empresarial




NOMBRE	
LUGAR	
ORDEN DE COMPRA	
VENDEDOR	

NOSOTROS, POR MEDIO DE LA PRESENTE, DECLARAMOS LO SIGUIENTE:

1. ¿Contrata usted a personas que no han alcanzado la edad mínima legal nacional (local) de admisión al empleo?	SI	NO
2. ¿Utiliza su empresa el trabajo forzoso o de prisión?	SI	NO
3. ¿Cumple su empresa con todas las leyes de trabajo y de salario nacionales (locales)?	SI	NO
4. ¿Respeta su empresa todos los requisitos de seguridad y salud en el trabajo?	SI	NO
5. ¿Los productos que la empresa comercializa generan algún daño al medioambiente?	SI	NO
6. ¿Contienen sus productos algún tipo de elemento tóxico? ¿Cuál? ¿Ha evaluado la forma de eliminar este elemento? ¿Cuánto tiempo toma?	SI	NO
7. ¿Sus productos cumplen con todas las leyes internacionales vigentes relacionadas con marcas registradas / derechos de autor / marcas de origen?	SI	NO
8. ¿Respeta usted el etiquetado correcto necesario del país de origen en toda mercancía adquirida?	SI	NO
9. ¿Tiene alguna declaración que cause discriminación en su personal (religiosa, cultural, lingüística, orientación sexual, entre otras)?	SI	NO

Firma autorizada de la empresa, título y compañía

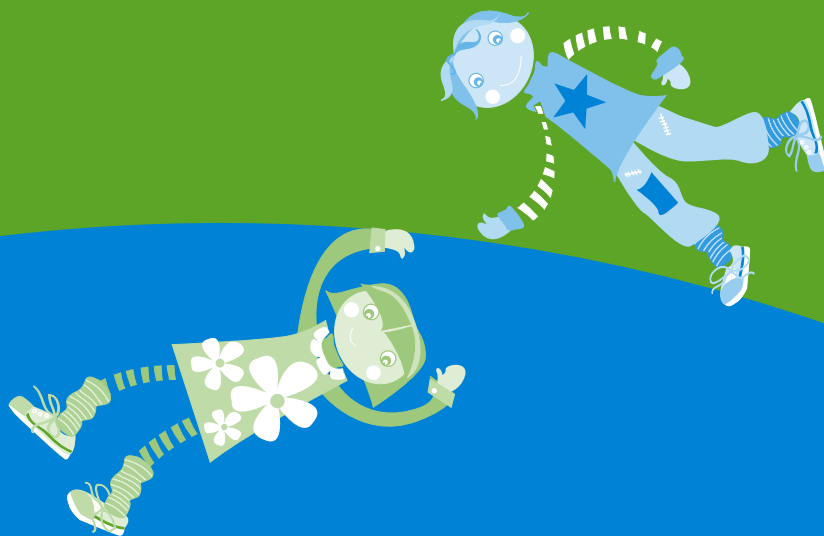
Testigos (Nombre y compañía especializada)



"Debemos reafirmar nuestra convicción de que es posible un mundo sin trabajo infantil y de que ese mundo está a nuestro alcance. El mundo no puede desentenderse de esta cuasa cuando 215 millones de niños están perdiendo su niñez y la oportunidad de tener un futuro mejor. Sólo hay que tener voluntad pues ya existen los medios para actuar más y mejor"



*Juan Somavía,
Director General OIT*



OIT

Oficina para el Cono Sur de América Latina

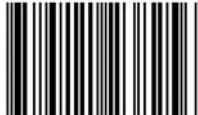
Programa Internacional para la
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

Av. Dag Hammarskjöld 3177
Vitacura - Santiago - Chile

Correo electrónico: santiago@oitchile.cl
Tel.: +56 2 5805500 - Fax: +562 580 5580

www.oit.org.pe/ipec - www.oitchile.cl
www.ilo.org/ipec

ISBN 978-92-2-325178-9



9 789223 251789