

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
JOSE SIMEON CAÑAS



**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL
SECTOR FINANCIERO SALVADOREÑO 2000 AL 2005**

TRABAJO DE GRADUACION PREPARADO PARA LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
EMPRESARIALES

PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO (A) EN ECONOMIA

PRESENTADO POR:

JASON MANUEL CASTRO OLIVARES
KAREN MARIA COLOCHO CHACON
OTILIA MARIA MACHUCA CAMPOS
NELSON OVIDIO MÉNDEZ VIDES

ANTIGUO CUSCATLÁN, MAYO 2007.

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
JOSE SIMEON CAÑAS**

RECTOR

Lic. José María Tojeira Pelayo, SJ

SECRETARIO GENERAL

Lic. René Alberto Zelaya

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONOMICASY EMPRESARIALES**

Mtro. José Manuel Rivas Zacatares

DIRECTOR DEL TRABAJO

Lic. Gerardo Olano

SEGUNDO LECTOR

Lic. Margarita Peñate

Índice

	Pág.
I. Introducción	v
1. Identificación del Tema	1
2. Delimitación del Tema	1
3. Importancia y Justificación del Tema	1
4. Objetivo General	4
5. Objetivos Específicos	4
1. MARCO TEÓRICO.	5
1.1 Antecedentes Históricos de la RSE	5
1.2 Definición de RSE	15
1.2.1 ¿Qué es Filantropía?	16
1.2.2 ¿Qué es la RSE?	17
1.2.2.1 Características de la RSE	20
1.2.2.2 ¿Que es una Empresa Socialmente Responsable?	21
1.2.2.3 Ámbitos de la RSE	25
1.2.2.4 Áreas de Repercusión Social de las Empresas	34
2. MARCO JURIDICO	42
2.1 Normativas Vigentes	46
2.2. Normativas en creación sobre La RSE	49
3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL SECTOR FINANCIERO EN EL SALVADOR.	51
3.1 Perspectiva del Sector Financiero de La Responsabilidad Social Empresarial	51

3.2 Ambiente Laboral desde la óptica de La RSE	54
3.3 Análisis del Empleo en el Sector Financiero Salvadoreño	57
3.3.1 Comportamiento del Empleo en el sector Financiero Salvadoreño	66
4. EVALUACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PERCIBIDA POR EL ESTADO DESDE EL SECTOR FINANCIERO.	73
4.1 Reportes al Fisco de Los Principales Bancos	74
4.2 Análisis del pago de Renta por los Bancos en análisis	76
4.3 Tendencias de la RSE en El Salvador	81
4.3.1 Tendencias del Empleo en la RSE de El Salvador en el Sector Financiero	81
4.3.2 Tendencias del Ingreso del Estado vrs RSE en El Salvador	82
Conclusiones	86
Bibliografía	91
Anexos	94

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de graduación, es una investigación sobre la responsabilidad social empresarial y la forma en que ésta se desarrolla dentro del sector financiero salvadoreño. Es importante, recordar que a lo largo del tiempo la empresa ha cumplido con sus responsabilidades económicas: producir bienes y distribuirlos. Pero hoy en día, la nueva tendencia de las empresas es el involucramiento con los problemas sociales, ya que la empresa forma parte de la sociedad, en donde interactúa y obtiene sus recursos y distribuye sus productos dentro de ella.

Actualmente “los consumidores tienen nuevas exigencias, los inversores y accionistas consideran las prácticas sociales y medioambientales como indicadores del buen desempeño, la sociedad ejerce escrutinios sobre sus actividades y los reguladores empiezan a crear marcos jurídicos que incentivan y promueven La Responsabilidad Social Empresarial. Esto crea un nuevo reto: la obtención de beneficios creando valor económico, medioambiental y social para los accionistas, así también para la sociedad en su conjunto”¹.

¹ Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Modelo de Gestión de RSE. Colección de divulgación de La RSE, 2006.

Teniendo en cuenta, la relevancia que ha tomado en los últimos años la implementación de estas prácticas, en un primer momento se presenta la identificación y delimitación del tema, la importancia y justificación, y el objetivo general junto con los objetivos específicos de la presente investigación.

El capítulo uno es el marco teórico, donde en un primer momento se detallan los antecedentes de la RSE y su definición, haciendo una breve comparación con la filantropía; también se describen las características y los ámbitos en que ésta actúa.

El segundo capítulo, es el marco jurídico en el que se basan las empresas en El Salvador para obtener beneficios tangibles e intangibles al desarrollar proyectos de inversión social y muestra de ello, es como la ley los ampara, por medio de los escudos fiscales; además se plantean las normativas vigentes a nivel mundial y se mencionan las que se encuentran en creación actualmente.

El tercer capítulo se basa en la perspectiva que se tiene desde el sector financiero de la RSE, y se plantea como desde esa óptica debe desarrollarse el ambiente laboral de las empresas, lo que se viene a contrastar con los datos recabados por medio de las encuestas realizadas a los empleados de los bancos seleccionados para éste análisis sobre el sector financiero salvadoreño.

En el cuarto capítulo, se realiza un análisis de la recolección del impuesto sobre la renta percibida por el gobierno desde el sector financiero, ya que el estado deja de recibir ingresos por parte de las empresas cuando realizan prácticas de RSE, y se termina el capítulo presentando algunas tendencias sobre el empleo y el ingreso. Se finaliza el documento presentando las conclusiones del trabajo, la bibliografía y los anexos.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL SECTOR FINANCIERO

SALVADOREÑO 2000 AL 2005

1. Identificación del Tema

“La Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Financiero de El Salvador 2000 al 2005”.

2. Delimitación del Tema

Tiempo: Enero 2000 – Diciembre 2005.

Área: Sector Financiero Salvadoreño.

Espacio: Banco Salvadoreño, Banco Cuscatlán, Banco Uno, Banco Agrícola y Scotiabank.

3. Importancia y Justificación del Tema

Desde el siglo XVIII se han podido encontrar indicios de la necesidad de implementación de una RSE², enfocada al bienestar social. En este sentido se aplicó en las fábricas reducciones en los horarios de trabajo, mejoras en los salarios, etc. Estos cambios en la calidad de vida

² RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

de los trabajadores, se deben a Robert Owen, quien creía en la posibilidad de desarrollar un sistema económico alternativo, que pretendía sustituir al capitalismo, pues desde su punto de vista la acumulación del capital no se debía realizar a costa de las condiciones en que se desarrollan los trabajadores.

Desde entonces, varios autores reconocidos han tratado el tema desde diferentes puntos de vista. Pero, hasta el siglo XX las empresas comienzan a implementarlo en vista de que la creciente acumulación de capital no ha generado el efecto rebalse al resto de la sociedad. En otras palabras, en lugar de mejorar las condiciones de vida, el desarrollo del capitalismo ha devenido en detrimento de las condiciones de vida de los seres humanos.

De aquí surge la importancia de indagar sobre este tema, pues hoy en día algunas de las grandes empresas se encuentran inmersas en el mundo de la responsabilidad social empresarial. Pero la presente investigación va más allá, pues las empresas están utilizando este mecanismo no solo para ayudar a la sociedad, sino más bien, lo hacen buscando beneficios pues este tipo de actividades les generan activos intangibles, como una buena imagen, y de esta forma lo utilizan como marketing o publicidad.

Además, muchos autores sostienen que para que una empresa sea responsable socialmente, no debe de dejar de pagar sus impuestos³, aunque lo que sucede en la realidad es la práctica de la evasión y elusión de estos, principalmente sobre la renta. Lo anterior ocurre cuando algunas empresas crean internamente un programa, proyecto o área, en donde focalizan estas actividades de RSE, contabilizándolas como donaciones.

Como consecuencia de éstas prácticas, el gobierno deja de percibir ingresos tributarios, ya que estas se encuentran exentas del pago de impuesto sobre la renta, el cual también podría ser utilizado para obras en beneficio de la sociedad, pero realizadas desde El Estado Salvadoreño.

En la presente investigación, se pretende determinar en que medida el sector financiero salvadoreño aplica los criterios de La RSE tanto, adentro de la empresa con las políticas laborales en beneficio de los empleados, así como también desde el ámbito económico con sus externalidades, desde el punto de vista de la sociedad en general. A la vez se busca analizar y visualizar una posible tendencia de las acciones de La RSE en el país.

³ Entrevista propia realizada el 20 de noviembre del 2006 al Dr. Julio Olivo.

4. Objetivo General

“Obtener una perspectiva teórica e histórica de la Responsabilidad Social Empresarial, que posibilite la comprensión de las actividades empresariales del sector financiero salvadoreño en los ámbitos social y económico”.

5. Objetivos Específicos

- Presentar una síntesis de La RSE a partir de una revisión histórica.
- Exponer un resumen del marco jurídico de La RSE en El Salvador.
- Analizar el comportamiento de la política laboral interna de los principales bancos del país con respecto a La RSE, durante el período 2000–2005.
- Analizar las tendencias de La RSE de los principales bancos del país durante 2000–2005.
- Contar con un análisis teórico y empírico sobre la aplicación real de La RSE en El Salvador.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.

1.1 Antecedentes Históricos de la Responsabilidad Social Empresarial

Erróneamente se sostiene que este movimiento inició en EEUU y Europa con mayor auge en la década de los 60's y 70's. Pero las raíces de los movimientos de La RSE se encuentran relacionadas con una etapa de la filantropía que surgió como iniciativa individual, y a lo largo del tiempo se ha vuelto una iniciativa empresarial. Por ejemplo tenemos a “John D. Rockefeller que (en la segunda mitad del siglo XIX), cedió más de 550 millones de dólares a obras benéficas y actualmente se conocen las donaciones en materia de educación del millonario Bill Gates de la corporación Microsoft y Pierre Omidyar de la empresa eBay”⁴.

Como lo indica el Dr. Julio Olivo Granadino, se pueden encontrar raíces de la responsabilidad social empresarial desde la creación de la propiedad privada en el marco de la Revolución Industrial, para lo cual podemos mencionar entre los autores más reconocidos a:

- **Robert Owen** “quien desde el siglo XVIII indicó que en el marco de la revolución industrial es necesario que el proceso productivo sea socialmente responsable y eficiente”⁵.

⁴ Olivo, Dr. Julio. Verdades y Mentiras sobre la RSE. En Diario Colatino, El Salvador. 1 entrega. 25 de septiembre de 2006.

⁵ Idem.

Owen pensaba que el ser humano era bueno por naturaleza y que era el ambiente el que lo volvía malo, por lo que él pretendía trabajar para mejorar la calidad de vida y pensaba que el hombre bueno trabajaba mejor voluntariamente.

Es por esto que defendía la idea de crear un sistema económico alternativo al capitalismo, basado en la cooperación. Por lo que desde sindicatos luchó por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de fábricas: “mejorando los salarios, reduciendo las jornadas de trabajo a 10 horas, facilitando viviendas dignas para sus empleados, ofreciendo formación a los hijos de los trabajadores, etc. Se muestra a favor de leyes que regulen los horarios y que prohíban el trabajo infantil”⁶.

Es de esta forma como se encuentra el primer acercamiento a lo que hoy en día se llama responsabilidad social empresarial. Pero, este fue planteado como una alternativa al modelo existente y hoy en día se ve como una alternativa para seguir sosteniendo al capitalismo.

- **Karl Marx** Padre de las ideas y pensamientos que revolucionaron el mundo contemporáneo. Se convirtió en el emblema de la doctrina socialista que transformó el sistema desde el siglo XVIII hasta nuestros días. Criticó desde siempre al sistema capitalista,

⁶ Tomado de Wikipedia, La Enciclopedia Libre.
http://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Owen

por lo tanto, sus obras tratan de una crítica a este Estado, pero no como sujeto independiente.

Marx estaba en desacuerdo con el estado que se contrapone al proletariado organizado, es decir, deseaba destruir la máquina estatal burguesa y sustituirla por la maquinaria estatal proletaria, tal como lo vemos en la siguiente cita tomada del Manifiesto Comunista capítulo 2: “El proletariado se valdrá de su dominación política para ir arrancando gradualmente a la burguesía todo el capital, para centralizar todos los instrumentos de producción en manos del Estado, es decir, del proletariado organizado como clase dominante”.

En el *manifiesto comunista* tanto Marx como Engels denominan a la empresa como una “institución cultural en la que el empresario y el asalariado comparten valores y trabajan de manera armoniosa y creativa en un proyecto común”⁷. En este manifiesto, se expresa que la moral predominante del capitalismo es simplemente un disfraz de los intereses de la burguesía, ya que la sociedad capitalista, que tenía como base la propiedad privada, era esencialmente una sociedad desigual e injusta, pues los trabajadores vendían su propia fuerza de trabajo a los capitalistas a cambio de un salario.

⁷ Kreimer, Roxana, *Ética de la Empresa*.

<http://www.geocities.com/filosofialiteratura/EticaDeLaEmpresa.htm>

Pero en ese intercambio de trabajo por dinero, el obrero recibía un salario que equivalía a lo que necesitaba para mantenerse a sí mismo y a su familia, lo que podía equivaler a seis horas de trabajo; pero en esa época la jornada laboral era de más de doce horas. De esta manera, el capitalista se quedaba con lo producido durante las seis horas restantes; es así como los capitalistas crean y se apropian de lo que Marx llamó *Plusvalía*, lo cual se entiende como el origen de la explotación de los obreros y es por esto que planteaba que este sistema debía ser eliminado y reemplazado por otro.

Como se puede observar, en la actualidad el pensamiento de Marx aún tiene vigencia pues se siguen reproduciendo los mismos problemas. Sigue existiendo la explotación de una clase social sobre otra y el dominio de ciertas naciones por medio de la violencia, del saqueo y de la imposición ideológica. Además, las desigualdades entre los capitalistas y el proletariado se siguen reproduciendo, así como la diferencia entre las grandes potencias mundiales y los países subdesarrollados. Esta dinámica ha llevado a una desmejora en la situación del mundo, como ejemplo podemos destacar “la situación de la contaminación del medio ambiente es cada vez más grave, producto de un sistema basado en una producción irracional y desmedida de cosas superfluas”⁸.

⁸ Segovia, Toscazo Dax, Rebelión. Vigencia del Pensamiento de Karl Marx. <http://www.rebelion.org/izquierda/040505dt.htm#> (5 de mayo del 2004).

➤ **Milton Friedman**⁹, ganador de premio Nóbel de Economía.

Sostenía que las responsabilidades sociales que debe cumplir una empresa son las relacionadas con la eficiencia y la eficacia de la actividad económica y el pago de impuestos. Para él no hay que exigirles a las empresas otra responsabilidad, pues basta con esa recolección de impuestos establecidos por las leyes vigentes, para que el gobierno pueda solventar las necesidades de la población. Pero esto se vuelve un inconveniente en la actualidad, ya que se tienen gobiernos con base empresarial, lo que significa que ellos mismos establecen las tasas de impuestos y las excepciones de estos. Pero además se debe tomar en cuenta que el pago de impuestos es una responsabilidad jurídica, no se puede entender como actitud voluntaria moral o ética en beneficio de la sociedad.

En conclusión, la postura de Friedman considera que la única responsabilidad social de la empresa debe ser la de generar riqueza a favor de sus accionistas, propietarios y trabajadores en un ambiente de competencia libre y abierta. Pues, si la empresa sacrificara ganancias a favor de la responsabilidad social, sería menos atractiva para inversionistas, trabajadores y consumidores y al final perecería junto con la competencia.

⁹ Entrevista Propia realizada el 20 de noviembre del 2006 al Dr. Julio Olivo Granadino

- **Adam Smith**, Economista y filósofo británico, entre sus obras se encuentran *La Teoría de los Sentimientos Morales* y su obra *La Riqueza de las Naciones*.

Dentro de la teoría de los sentimientos morales plantea la idea de que los negocios deben conducirse de forma “ética”, o conforme a las reglas básicas de la sociedad, que se encarnan en leyes, y que a su vez devienen de normas de comportamiento moral y socialmente aceptado.

Lo cual lo podemos contrastar con la realidad actual del país pues “No es coherente una empresa que se publicite como responsable socialmente, cuando se dedica a la venta de bebidas alcohólicas que tienen relación directa o indirecta con la violencia intrafamiliar, desintegración de la familia, muertes por accidentes de tránsito, etc. No es coherente la responsabilidad social de un Banco, que dice apoyar el medio ambiente o la educación, y luego se comporta como un ciudadano sin escrúpulos con sus trabajadores, clientes, proveedores, y comunidad. A manera de ejemplo, veamos el caso de un banco que cobra elevados intereses al conceder un préstamo, pero paga bajos intereses a sus ahorrantes, afectando la propensión al ahorro en toda la sociedad. Hablamos del mismo banco que hace publicidad engañosa ofreciendo créditos con intereses “bajísimos”, pero no explica al consumidor que para que éstos se hagan realidad, debe

pagar seguros de deudas, vida, y hasta de muebles del hogar... Y por si esto fuera poco, no explica al consumidor que debe tomar una tarjeta de crédito, para que el interés ofrecido sea una realidad”¹⁰.

Y en cuanto a la otra tesis de Adam Smith, La riqueza de las naciones, se puede observar que desde que se entro en el período de post guerra en El Salvador, la economía de libre mercado que prevalece, ha llevado a que se siga acuñando riqueza, pero esta no se logra redistribuir, por lo que no ha representado una mejora en las condiciones de vida de la mayor parte de la población. Y esto se debe a que la propia lógica del capitalismo, la cual lleva como bandera la competencia, no permite que existan preocupaciones éticas, porque esto agregaría cargas adicionales a las empresas.

Tal como sostenía Adam Smith, “no es de la benevolencia del carnicero, el cervecero o el panadero de donde esperamos nuestra comida, sino de su atención a su propio interés. No nos dirigimos a su humanidad, sino a su amor propio”¹¹. Ciertamente que los personajes mencionados entran en un proceso de intercambio, no por benevolencia, sino por dinero, y los compradores no quieren su cariño, sino sus mercancías.

¹⁰ Olivo, Dr. Julio. Verdades y Mentiras sobre la RSE, En Diario Colatino, El Salvador. . Entrega 5. 30 de octubre del 2006.

¹¹ Smith, Adam. La Riqueza de las Naciones (1776; nueva edición, Londres : 1910), vol 1, p.13

El interés propio mueve el proceso de intercambio económico y esto no significa que dentro de la economía la ética se encuentre de más, sino por el contrario, Smith es bien consciente de que la economía no es sólo intercambio, sino también producción y distribución. Por lo que plantea que en todos estos momentos es imprescindible la ética: el hábito de cumplir los contratos, el compromiso con la calidad de los productos, y otras motivaciones distintas al auto interés, como lo plantea en la teoría de los sentimientos morales donde sostenía que *"por muy egoísta que se suponga a las personas, hay algo en su naturaleza que los insta a preocuparse por la ventura y felicidad de los demás, no obteniendo de ello otro beneficio más que el placer de observarlas"*.

Esta aseveración parece contradictoria con la postura de la mano invisible antes citada, pues no parece coherente sostener que la eficiencia económica se funda en el egoísmo de las personas, si la naturaleza humana no es egoísta. En resumen, la sociedad se mueve a lo largo del eje altruismo–egoísmo conforme al contexto social que enfrenta, por ejemplo: un empresario es solidario cuando hace donaciones anónimas y egoísta cuando compete en el mercado; un campesino es compasivo cuando comparte lo poco que tiene con un extraño y egoísta cuando defiende el precio de su siembra en el mercado.

- **Joseph Stiglitz**, premio Nóbel de Economía, Ex vicepresidente del Banco Mundial entre febrero de 1997 y febrero de 2000.

Fue testigo de políticas macroeconómicas que algunos países han aplicado para su desarrollo y que supuestamente estaban destinadas a beneficiar a las poblaciones de estos países; pero en la vida real se ha visto que las diferencias entre los países pobres y ricos han aumentado aún más. Él manifiesta que los mercados son imperfectos porque están en constante asimetría debido a la diferencia en la información con que cuenta el trabajador y el empleador.

En su obra "*el malestar de la globalización*" enfatiza como todas las economías están en constante interacción y se debe favorecer al crecimiento de los países menos desarrollados, pero para que esto sea posible hace falta que además de que las economías "supranacionales" se apliquen al crecimiento también se respeten las "secuencias y ritmos" que exigen algunas economías débiles.

En dicha obra también se menciona el capitalismo salvaje y ahí pone de manifiesto que la globalización se enfoca en aspectos económicos en detrimento de los aspectos sociales. Según el Dr. Olivo en entrevista propia realizada, el capitalismo salvaje se evidencia en El Salvador porque existen instituciones débiles y los

estados se encuentran influenciados por empresarios, por lo que difícilmente se logra recolectar los impuestos necesarios.

Podemos finalizar este apartado de los antecedentes históricos de La RSE comentando que, a partir del siglo XX en Norteamérica, los empresarios emprendieron acciones que trascenderían la filantropía y estuvo inspirado en la creciente acumulación de capital de las empresas y como protesta por las consecuencias que éste conlleva.

Por ejemplo: “Julio Rosenwald, conocido por la cadena de almacenes “Sears”, inventó y financió la figura del “*Agente Agrario de Distrito*”. Ello a partir de haber identificado los problemas sociales de su entorno tales como: la pobreza, ignorancia y el aislamiento del agricultor norteamericano. Este empresario no solo identificó los problemas sociales, sino que también comprendió que estos eran un obstáculo para el crecimiento y desarrollo de su misma empresa. Fruto de su inversión social, Sears se posesionó en el mercado como “*el amigo del agricultor norteamericano*”, lo que le traería importantes créditos económicos.

La compañía fabricante de autos Ford, haría una importante contribución a la sociedad, al anunciar –en el año de 1913– que: “pagaría un salario a cada uno de sus obreros de cinco dólares diarios”, cuando el salario por hora de los obreros especializados era de menos

de 15 centavos de dólar, en el contexto de los años previos a la primera Guerra Mundial y el elevado nivel de desempleo en los EEUU.

Esta idea que a lo mejor pueda causar alarma entre los empresarios Salvadoreños, fue emprendida por James Couzens, gerente general de la empresa, quien sugirió esta decisión a Ford, muy a pesar de que sabía que esta decisión triplicaría los gastos de la planilla de pagos, pero a cambio, evitaría las demandas de los grupos de los trabajadores, y proveería a éstos de una mejor disposición al trabajo y mayor lealtad a futuro”¹².

1.2. Definición de Responsabilidad Social Empresarial

Antes de proporcionar una definición sobre La RSE y con el propósito de aclarar el concepto, se hace referencia a la noción del significado de filantropía, pues en un primer momento de este concepto surge lo que ahora entendemos como la Responsabilidad Social Empresarial.

¹² Olivo, Dr. Julio. Verdades y Mentiras de la RSE. En Diario Colatino, El Salvador.. Entrega 5. 30 de octubre del 2006.

1.2.1. ¿Qué es Filantropía?

“La palabra filantropía viene de la raíz griega philos y antropos, donde la primera significa amor y la segunda humano u hombre. La filantropía es el amor al género humano y todo lo que a la humanidad respecta, expresado en la ayuda a los demás sin necesidad de un intercambio o interés alguno en una respuesta”¹³.

Es decir, la filantropía es una acción voluntaria y desinteresada, sin fines de lucro que busca el beneficio de los individuos y la comunidad. Por ejemplo: donativos y/o trabajo voluntario. Este tipo de trabajo es realizado mayoritariamente por iglesias, ONG´s y las élites económicas (ejemplo La Teletón).

La filantropía ha pasado de aliviar las condiciones de vida de las personas a influir en las causas profundas que lo provocan, como lo son los problemas sociales, tales como la desigualdad, pobreza, violaciones a los derechos humanos, discriminaciones y/o marginación.¹⁴

Así, el apoyo privado a programas sociales, además de utilizarse como estrategia de marketing, se utiliza como reacción a la falta de presencia de políticas Estatales que norme estas actividades. Es por esto que la filantropía ha evolucionado más allá de la caridad

¹³ Wikipedia. La Enciclopedia Libre <http://es.wikipedia.org/wiki/Filantrop%C3%ADa>

¹⁴ Dr. Berger, Gabriel. Filantropía Individual en la Argentina.

<http://www.cippec.org/espanol/archivos/Filantropia2.pdf>

tradicional, pues ahora se preocupa aún más, sobre los problemas sociales como el fomento de las pymes y la reforma educativa, el cuidado del medio ambiente y contribuir al desarrollo sostenible, aunque esta práctica son de algunas instituciones privadas.

Este cambio de panorama se ha visto provocado por el crecimiento económico y la generación de una mayor riqueza privada, lo cual se ha debido a la apertura de mercados y la privatización de empresas públicas. De esta forma, el neoliberalismo alentó el poder y la legitimidad pública de sectores empresariales y es así como se expandió la sociedad civil organizada y se dio mayor auge a nuevas presiones sociales, por lo que se optó por crear una política de Responsabilidad Social Empresarial. Este nuevo movimiento en la actualidad se ha visto liderado por George Soros y Bill Gates, entre otros.

1.2.2. ¿Qué es La RSE?

En la actualidad no existe una definición única sobre el tema, ya que hay muchos autores con opiniones contrarias sobre este.

Podemos iniciar diciendo que La RSE:

- No es filantropía, porque no se trata de caridad, sino de una *estrategia de negocios*.

- Es una nueva forma de generar valor agregado a las empresas, por lo que se debe enfocar correctamente, ya que se produce un impacto social y económico a través de la inversión en La RSE.

La RSE se puede entender cómo la concientización conjunta de toda la empresa (trabajadores, directivos y dueños) del papel que tiene ésta como unidad de negocio que crea valor y que perdura en un espacio del que se lucra. En donde se tratan varios aspectos en el plano **social** (de ayuda a los más desfavorecidos y de respeto a los consumidores), **ambiental** (de sostenibilidad y responsabilidad con el medio ambiente) y **económico** (de prácticas leales, transparentes en el manejo de sus finanzas y de inversiones socialmente responsables).

Quizá la mejor forma de explicar el concepto de "Responsabilidad Social Empresarial" es recurriendo a los lineamientos de La Organización Internacional del Trabajo, (OIT), en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Según este organismo:

- Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales, no deberían ser menos favorables para los trabajadores, que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.
- Los gobiernos deberían asegurar que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deben (...) tener el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Según Hugo Vergara¹⁵, director ejecutivo de FORUM EMPRESA:

- “La RSE no es un pasatiempo ni un esquema filantrópico, sino un modelo de gestión que persigue mejores indicadores económicos al interior de las compañías y un impacto en las condiciones de vida de los países”.

Dentro de la misma entrevista, se le pregunto si ¿La RSE se adopta porque le conviene comercialmente a las empresas?, él respondió:

- “A través de La RSE se está generando valor a las empresas: se le hace más competitiva, tiene mejores resultados, disminuye su riesgo. Pero hay que entender que la función de las empresas sigue siendo la misma, crear riquezas y generar empleo, lo que esta cambiando es que esa riqueza ya no puede ser generada a costa del daño ambiental, del deterioro de las condiciones de los trabajadores o de la escasa transparencia de los estados financieros¹⁶”.

¹⁵ Grupo Dutriz, Revista El Economista, edición 03/10/2006, entrevista a Hugo Vergara.

¹⁶ Ídem. 1

- “Las áreas en las que La RSE se desarrollan dentro de una empresa son: gobernabilidad, público interno, comunidades, medio ambiente, mercado, política pública y proveedores”¹⁷; ya que ahora las empresas calificadoras de riesgo toman en cuenta cada vez más estos temas.
- “La Responsabilidad Social Corporativa *es una visión de negocios*, básicamente, enfocada en cuatro grandes áreas: la vinculación con la comunidad (por parte de la empresa o negocio), la calidad de vida, el medio ambiente y la ética empresarial¹⁸”.

1.2.2.1 Características de La RSE:

Según entrevista propia realizada al Dr. Julio Olivo las características de La RSE son:

- La empresa socialmente responsable no debe de pensar únicamente en la maximización de sus ganancias, sino que debe darle importancia a otras responsabilidades que van mas allá de las establecidas por la ley, que es lo mínimo que debe cumplir la empresa (pago de impuestos), y deben volcarse a realizar actividades ético morales voluntarias, como no violar los derechos

¹⁷ En entrevista de la prensa gráfica del 08 de septiembre del 2006, Hugo Vergara indicó.

¹⁸ En otra entrevista en La prensa gráfica publicada el 16 de octubre del 2006, Irene Pizarro Araya, consultor señor de Manpower Costa Rica, donde brinda su concepto sobre la RSE.

de los trabajadores, velar por el cuidado del medio ambiente, evitar la corrupción, etc.

- La empresa debe velar porque la sociedad obtenga un desarrollo económico y logre superar los problemas sociales que ha padecido históricamente, basándose en las normativas vigentes sobre La RSE.
- Adicionalmente, la empresa debe ser coherente interna y externamente pues la inversión o rubro a que se dedican las empresas responsables no debe relacionarse a actividades que dañen la sociedad como el alcohol, armas, prostitución, tabaco, etc.; porque entonces no genera capital social.

1.2.2.2 ¿Qué es una Empresa Socialmente Responsable?

El capitalismo, –por medio de la mundialización de empresas como las transnacionales–, si bien es cierto ha generado muchos beneficios como empleos, infraestructura, innovación tecnológica, acumulación de capital; también ha provocado daños al medio ambiente, violación a derechos humanos, derechos laborales, corrupción, etc.

Es base a lo anterior, hoy en día algunas empresas están implementando nuevos métodos para ayudar a solventar las externalidades negativas que el modo de producción capitalista genera y reproduce. Esto se realiza por medio de políticas de responsabilidad social empresarial, creando proyectos de desarrollo y/o inversión, ya sea para obras físicas o en capital humano. Además dichos proyectos se utilizan como publicidad o marketing para sus empresas con lo cual acumula activos intangibles. Es decir, creando una buena imagen para la empresa, lo que redundará en generar mayor preferencia por parte de los consumidores.

De ahí, “el futuro de la empresa, ya no estará dado únicamente por la calidad de sus productos y servicios, pues cuando dos empresas ofrecen un producto de iguales características y al mismo precio, habrá que decidirse por aquél en el cual la empresa ha incorporado ese valor intangible: su Responsabilidad Social con el medio ambiente, derechos humanos, derechos laborales, aporte a la cultura, educación, vivienda, salud, deporte, entre otros”¹⁹.

Como indica el Dr. Julio Olivo²⁰: una empresa socialmente responsable no debería ser la que realiza donaciones, que en realidad le sirven como publicidad, sino el cumplimiento de las responsabilidades como el pago adecuado de sus impuestos (los que deben permitir que el

¹⁹ Verdades y Mentiras sobre la RSE. Diario Colatino, sección artículos, Olivo, Julio. Tercera Entrega, 16 de octubre de 2006.

²⁰ Entrevista propias realizada el 20 de noviembre de 2006 al Dr. Julio Olivo.

gobierno desarrolle el bienestar para la sociedad), debe cumplir con las leyes (no pagando salarios abajo del salario mínimo, pagando correctamente el ISSS y AFP), entre otras.

Por otra parte, el informe de la ONU sobre Métodos de Trabajo de las Empresas Transnacionales, señala que: “A pesar de su enorme riqueza, la contribución de las empresas transnacionales a la creación de empleo, es relativamente escasa y se ha sabido que en algunas ocasiones han reducido el número de trabajadores, exacerbando la pobreza e impidiendo el disfrute por los trabajadores de sus derechos humanos [...]En vista de su interés preponderante en lograr beneficios, las empresas trasnacionales no han hecho una contribución importante al desarrollo de los países más pobres, a pesar de que podrían transferir tecnología y experiencia que ayudaría a esos países a desarrollarse”²¹.

Para evitar esto, es que hoy en día, el tema de La RSE está tomando mayor auge aún en países en vías de desarrollo, ya que no es posible que las empresas buscando maximizar sus ganancias pasen sobre los derechos que tienen los empleados. Es por esto que se sostiene que para que una empresa sea socialmente responsable, no debe de cumplir únicamente con lo establecido en la ley, sino mas bien apoyar a los empleados y al resto de la sociedad en aspectos donde las instituciones gubernamentales no alcancen a suplir tales necesidades.

²¹ Tomado de: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, Informe del Grupo de Trabajo sobre los métodos de trabajo y las actividades de las empresas trasnacionales...2003).

A continuación se presenta la forma en que La RSE puede abordarse dentro de la empresa, de esta forma se puede tener una idea más clara de los costos que a corto plazo sufren y de los beneficios que a largo plazo obtendrán.

Incremento de Costos

“Las empresas al desarrollar actividades socialmente responsables, ya sea en sus procesos de producción (tecnologías ecológicas) o en sus políticas internas (salarios justos o donaciones) sufren un incremento considerable en sus costos, por lo tanto su rentabilidad se ve afectada en el corto plazo. La organización al buscar un bien social está sacrificando una parte de su margen de utilidad porque está pagando una actividad extra para la sociedad”²² con lo que se da una redistribución de sus activos, lo que implica una pérdida para ellos.

Mayores Utilidades a Largo Plazo²³

Una empresa que contribuya a la sociedad realizando obras de beneficencia tiene con seguridad utilidades mayores a largo plazo, ya que la sociedad observa en esas empresas un comportamiento bueno tanto social como económico.

La relación entre utilidad y responsabilidad social es directa ya sea como un costo adicional que la empresa debe de cargar, lo cual

²² Villatoro Velásquez, Cecilia María. La empresa salvadoreña y la responsabilidad social. Pág. 9.

²³ Idem, Pág. 13

disminuye la utilidad o como una contribución, lo que favorece a disminuir impuestos y aumentar la rentabilidad.

Mejoras en la Calidad de Vida²⁴

La RSE contribuye a mejorar la calidad de vida de la sociedad, ya que se generan mejores empleos y otros beneficios para los empleados, además de obras para resolver problemas sociales como las viviendas o la educación. Por lo que podemos sostener que La RSE afectará de forma positiva a las empresas en el mediano y/o largo plazo, y con mucha dificultad en el corto plazo.

1.2.2.3 Ámbitos de la Responsabilidad Social Empresarial:

La RSE desarrolla actividades en 4 ámbitos bien definidos, los cuales se desarrollan a continuación:

1. **Ámbito laboral:** se refiere al cumplimiento de las normas de trabajo, respeto al trabajador en todos los niveles jerárquicos y puesta en marcha de códigos de conducta y principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el área laboral podemos mencionar que las acciones concretas de La RSE están sujetas a las dinámicas de competencia en el mercado, así también a las nuevas exigencias por la globalización de los negocios. Para el caso de El salvador, toma mayor importancia desde la firma de

²⁴ Ídem, Pág. 13

varios tratados de libre comercio con países como EEUU, Chile, México y República Dominicana. Con esta nueva dinámica, las empresas salvadoreñas, requieren que su recurso humano sea el más idóneo y que esté altamente capacitado para enfrentar las exigencias de la competencia del mercado, lo cual eleva el nivel del país en el capital humano. Por eso, la implementación de capacitaciones se vuelve parte fundamental de la empresa dentro del concepto de RSE.

Con esta nueva inversión en el capital humano de la empresa, ésta puede optar por calificaciones de alta responsabilidad que acreditan las valoradoras del desempeño, lo que genera condiciones favorables de competencia y ponen en alto nivel a empresas socialmente responsables.

En este aspecto, en El Salvador debería aplicarse las normativas laborales internacionales vigentes, por ejemplo los tratados de la OIT²⁵, ya que en la mayoría de tratados de libre comercio existen cláusulas que toman en cuenta temas como la libre sindicalización, lo cual es un tema pendiente para este país. Por ejemplo, la Unión Europea ha condicionado el beneficio del Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias Plus (SGPA Plus), para que se ratifiquen los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT.²⁶

²⁵ Ver anexo 4.

²⁶ Ver anexo 7 sobre los convenios citados.

2. *Ámbito económico*: relacionado a la elaboración de cuentas transparentes y públicas, e inversiones socialmente responsables (utilizando criterios éticos y de inclusión, a la hora de invertir), y el pago de impuestos.

Se puede identificar que La RSE esta ligada muy estrechamente con la actividad económica que desarrolla la empresa, por lo cual es altamente efectiva en su implementación, ya que trae beneficios fiscales tales como la reducción de la parte impositiva por la generación de utilidades en un período fiscal, lo que se conoce como la utilización de escudo fiscal.

Pero en este aspecto, lo relevante debe ser, la implementación de leyes o políticas que favorezcan la libre competencia, como ejemplo podemos encontrar la Ley de Protección al Consumidor, o la implementación de Códigos penales contra el lavado de dinero y el fraude, entre otros.

3. *Ámbito ambiental*: trata del respeto al medio ambiente y la utilización de sellos de calidad ecológica, o alusión directa al consumidor de cómo se obtuvo el producto, o se prestó el servicio. Para el caso de El Salvador se presentan condiciones ambientales muy deplorables, por lo que las estrategias de las empresas deben estar orientadas a la realización de esfuerzos hacia la conservación del medioambiente, con acciones concretas

como siembra de árboles, mitigación de riesgo en zonas vulnerables, entre otras.

Una de las dificultades que presenta la empresa al no contar con mecanismos adecuados para la canalización de esos recursos, es que no se visualiza en la población un proceso desde la sensibilización hasta la coordinación del monitoreo y seguimiento de corto, mediano y largo plazo, para que el impacto de estas actividades sean positivas en el tiempo. En El Salvador deberían implementarse con mayor efectividad políticas que ayuden a evitar la contaminación y deforestación que sufre el país, ya que es evidente la situación del país de El Salvador, y es muy poco lo que se realiza para contrarrestarlo.

4. *Ámbito social:* se refiere a que las empresas deberían invertir un porcentaje de las ganancias en proyectos que ayuden a mejorar el nivel de vida de personas sin recursos. O tener proyectos de vinculación a colectivos desfavorecidos.

La RSE le apuesta a este aspecto, ya que los beneficiarios son directos sobre las acciones privadas en esta área, algunas que se han realizado son: educación, salud, viviendas, electrificación, entre otras.

Las necesidades de las comunidades están generalizadas principalmente en estos temas y ahí La RSE orienta su apuesta de contribución a la mejoría de la calidad de vida de la población.

Las empresas que están incursionando en esta temática aún tienen mucho que aprender sobre las dinámicas sociales. Deben tener presente que La RSE es un proceso sistemático que garantiza el impacto positivo de las acciones concretas y no simples apoyos asistencialistas a las comunidades. De lo contrario caeríamos en el vicio de hacer más de lo mismo y no establecer un proceso en donde converjan instituciones, sociedad civil y la empresa privada hacia un horizonte común y participativo, donde no se vuelve una transferencia unilateral sin obtener un compromiso de quien recibe el beneficio.

Un ejemplo de este tipo de proyectos es *techo para un hermano* patrocinado por uno de los bancos en análisis, el Scotiabank; ya que si bien es cierto ayudan con los materiales y en la dirección de la construcción de viviendas, es la misma familia la que debe verse involucrada dentro del proceso para poder obtener ese beneficio.

Pero más allá de las contribuciones de las empresas responsables, se debe tener en cuenta que La RSE responde a la dinámica de posicionamiento de marca y que lo desempeña adecuadamente el *marketing social*, lo que posibilita la aceptación de la población en las acciones privadas hacia la mejoría de algunos servicios y/o deficiencias de los recursos actuales.

La RSE tiene un enfoque muy claro de las finanzas públicas y puede tener un impacto positivo si el desempeño de sus acciones es considerable a la relación costo beneficio hacia la población. Caso contrario, sus acciones podrían debilitar y reducir los espacios sociales que son responsabilidad del gobierno.

En cuanto a las actividades que realiza el sector financiero salvadoreño, que es el que se encuentra en análisis en ésta investigación, podemos mencionar que es dentro de este aspecto donde más énfasis realizan, ya que algunos de los proyectos que desarrollan son el apoyo al deporte, colaboración para construcción de viviendas, escuelas, entre otros proyectos sociales²⁷.

Para lograr el desarrollo de La RSE en los 4 ámbitos definidos anteriormente es necesaria la coordinación de acciones por parte del sector financiero, gobierno y sociedad civil. A continuación se describe el rol que cada una de las áreas debería tener en la coordinación.

➤ **El Sistema Financiero:**

Las instituciones bancarias deben crear el indicador de RSE en sus comités de riesgo como una variable positiva, favoreciendo, con mayores montos y mejores tasas y plazos en sus políticas de crédito, a las empresas que presentan sus estados de resultados económicos,

²⁷ Se puede leer más al respecto en el apartado 3.1 de éste documento.

sociales y ambientales. El sistema bancario debe percibir la excelencia en estas empresas y el menor riesgo en la inversión, permitiéndole al sistema contar con más y mejor información sobre las compañías. El mensaje es claro: una empresa gestionada de manera socialmente responsable es menos riesgosa y más rentable en el largo plazo.

“El sector financiero también debe ver la oportunidad de mercado que tiene con el sector de las pequeñas y medianas empresas (PYME), con tasas adecuadas que les permitan contar más rápidamente con sus flujos de caja, dejando a la PYME con fondos para continuar sus operaciones y, a la institución financiera con la relación de cobro a la gran empresa.”²⁸

Además, es necesario que grandes fondos de inversión, como los fondos de pensiones, avancen en definir una política interna que implique que una parte de ellos sean invertidos con criterios de RSE, a través de la creación de un fondo de inversión socialmente responsable.

Estos fondos de pensiones requieren generar políticas que favorezcan la inversión social de las empresas. Para esto es necesario crear un fondo nacional para la inversión social de instituciones privadas que permita contar con un aporte de los fondos de pensiones y de las empresas para apoyar la inversión social de éstas en las comunidades en las que tienen proyectos. Sería por lo tanto de un modelo que busque

²⁸ Semana económica edición No. 1032. Año XXI. Lima, 13 de agosto del 2006.

beneficios mutuos y de largo plazo. Este fondo puede ser gestionado por una organización intermedia, con apoyo de organizaciones de la sociedad civil que han desarrollado modelos de intervención social comprobados y que requieren de mayor apoyo en su labor.

➤ **La Sociedad Civil:**

La sociedad civil conoce, que las empresas consideradas exitosas no son necesariamente aquellas que generan las mayores ganancias económicas para sus accionistas, sino aquellas que demuestran su liderazgo a través del exitoso manejo de los aspectos sociales, generándose en el concierto colectivo la Fórmula "Empresa Exitosa = Empresa Socialmente Responsable".

“Una reciente encuesta de *Market & Opinion Research International (MORI)* señala que actualmente cuatro de cada 10 consumidores están dispuestos a castigar a una empresa por sus malas prácticas.”²⁹ Con ciudadanos informados de las buenas prácticas de las empresas, se favorecería a las firmas que poseen políticas de RSE claras y demostrables. Los consumidores deben incorporar en sus prácticas de consumo no sólo la relación precio-calidad, sino también las condiciones bajo las cuales el producto fue creado o el servicio fue entregado.

²⁹ Idem.

Es por esto que la información y el acceso son fundamentales para acercar las prácticas empresariales a quienes son parte fundamental de toda economía: los consumidores.

➤ **Desde el Gobierno**

Los gobiernos deben asumir su propia política de RSE haciendo que las empresas estatales sean las primeras en implementar en sus operaciones modelos de gestión socialmente responsables, ya que el fin último de las empresas estatales es el bien social, como se sostiene en las campañas publicitarias del gobierno.

En un segundo nivel se requiere de incentivos de parte del gobierno, al ser el principal comprador en un país. Para que el estado favorezca las políticas de RSE es necesario que incorpore en sus licitaciones públicas valoraciones positivas a aquellas empresas que ejerzan este modelo. Por lo tanto, en toda licitación pública o privada se debería otorgar prioridad a empresas que poseen políticas ambientales y de inversiones sociales claras y adecuadas, buenas prácticas laborales y buenos gobiernos corporativos que aseguren la implementación de esas políticas.

- **Aspecto Fiscal**

El pago de impuestos es el primer compromiso que toda empresa formal tiene en cuenta, debido a que existen medidas coercitivas para aquellas empresas que no cumplen con sus obligaciones con este gran *stakeholder (grupos de interés)* que es el Estado.

Sin tomar en cuenta al Estado, los primeros que deben cumplir un papel socialmente responsable son las empresas.

1.2.2.4 Áreas de Repercusión Social de las Empresas

Las empresas hoy en día deben de tener una visión que trascienda de la mera gestión empresarial y esto se esta implementando con la práctica de La RSE, que representa la oportunidad de contribuir al desarrollo del país y a la vez lograr el fortalecimiento y proyección social de la institución. Es por esto, que deben apoyar iniciativas del beneficio social y cultural, como promover la educación, la protección del medio ambiente, entre otros.

Entre las áreas mas importantes se encuentran:

➤ Donaciones

Esa es la manera más fácil de reconocer la participación de una empresa en labores sociales, se refiere a toda aquella entrega de dinero o en especie que la empresa hace de manera directa a la sociedad.

Estas también se pueden ver como “una estrategia que al ser utilizada propicia una disminución del Impuesto sobre la Renta para la entidad que realiza la donación”³⁰.

Las donaciones se consideran como escudo fiscal si cumplen el artículo 32 numeral 4 de la Ley del Impuesto sobre la Renta³¹. En base al artículo 6 de esta ley podemos observar que los sujetos que no se encuentran obligados a pagar el impuesto están:

- El Estado de El Salvador,
- Las Municipalidades y
- Las Corporaciones y Fundaciones de derecho público y de utilidad pública.

³⁰ Tomado de: Figueroa, Indira y otros, El escudo fiscal y el impuesto sobre la renta, su aplicabilidad en las empresas del área metropolitana de San Salvador. Pág. 156.

³¹ Ver anexo 1 y 2.

➤ **Capacitación a Personal de La Empresa**

La capacitación del personal debe ser de acuerdo a las necesidades de las empresas y debe tener un análisis por parte de la organización para mejorar un problema o simplemente actualizar información.

➤ **Educación**

En cuanto a este rubro, toda la población se encuentra convencida de que fomentar la educación es la herramienta más poderosa para derrotar la pobreza y hacer un aporte al desarrollo de los países. Es por esto que, esta es una de las áreas preferidas para colaborar en cuanto a responsabilidad social empresarial se refiere.

Se realiza de diferentes formas:

- Becas de estudio para niños o jóvenes de bajos recursos económicos, o lo que demuestren alto rendimiento académico.
- Asistencia alimenticia y salud.
- Donación de computadoras y otros inmobiliarios.

➤ Medio Ambiente

Debido a la creciente conciencia ambiental que la sociedad esta teniendo, se ha dado la necesidad de incorporar la variable medio ambiente en la gestión de las empresas. Así mismo, el deterioro ambiental ha provocado que se presione a éstas mismas a tener un comportamiento más respetuoso con su entorno natural. Recordemos, que los procesos productivos de las empresas junto con el crecimiento demográfico es el principal causante del desequilibrio ecológico que tenemos ahora.

Se trata de que la empresa siga produciendo bienes y servicios pero teniendo en cuenta la calidad de vida y por ende conservando el entorno natural donde se desarrolla el ser humano. Las diferentes empresas que existen consumen recursos naturales escasos y generan contaminación y residuos.

Entre las principales razones por las cuales las empresas son las que más contribuyen al deterioro del medio ambiente están:³²

1. Al comercializar los productos, desarrolla actividades de márketing que pueden fomentar (consciente o inconscientemente) un consumo excesivo por parte de la

³² Chamorro, Antonio. La Gestión Medioambiental como ventaja Competitiva.
<http://ciberconta.unizar.es/LECCION/gestmed/INICIO.HTML> (2001)

sociedad, dando lugar a nuevos consumos de recursos naturales, nuevas emisiones y residuos o desechos.

2. Consume, como parte de sus inputs, recursos naturales escasos a un ritmo que supera sus tasas de regeneración.
3. Genera, como parte de sus outputs, emisiones contaminantes y residuos a unos niveles superiores a las tasas de asimilación de la propia naturaleza.

➤ **Apoyo a PYME**

Es reconocido el papel fundamental que juega la pequeña y mediana empresa en el desarrollo socio económico de los países. A pesar de esto, el crecimiento de este estrato empresarial suele ser insuficiente sobre todo por que su competitividad se ve amenazado por la apertura de los mercados y los efectos de la globalización. Es por esto, que es necesario la creación de organizaciones que enfoquen sus esfuerzos en el área de fomento a las pymes.

“La importancia de que éstas se desarrollen, la encontramos en el hecho de que juegan el papel de proveedoras de las grandes empresas y además, ahora se esta apostando a crear una plataforma dentro de los países de pymes grandes, porque cuando vienen los problemas y los ciclos económicos a la baja, las grandes empresas y/o multinacionales

emigran, por lo que las que se quedan operando son las pequeñas empresas, aquí radica la relevancia de que estas deben de fortalecerse.

Por otro lado, las grandes empresas generan únicamente el 13% de los empleos y las pymes el 50%, es por esto que es importante que las pymes implementen el modelo de La RSE. En el caso de nuestro país, es el sector manufactura el que debe de estar más involucrado con La RSE.

Es importante mencionar que La RSE aporta también a la empresa competitividad y además la oportunidad de superar la pobreza de los países latinoamericanos”.³³

➤ **Proyectos de Viviendas**

Debido a la falta de viviendas dignas sobre todo en el área rural y a que nuestro país ha sufrido diferentes desastres naturales en los últimos años, las empresas se han enfocado en este rubro proporcionando ya sea facilidades de crédito, interés bajos o incluso proporcionando los materiales para la construcción de las viviendas.³⁴

³³ Grupo Dutriz. El Economista, 3 de octubre del 2006. Pág. 28-29

³⁴ Ver apartado 3.1 sobre la Perspectiva del Sector Financiero de la RSE

Una vez explicada la concepción de filantropía y los aspectos principales de La RSE, se procede a hacer una comparación entre ambas, con el propósito de aclarar aún más los conceptos.

Entre las más notables diferencias de la Filantropía y La RSE es que la primera realiza una actividad puntual dentro de las necesidades de la comunidad, o la sociedad en su conjunto en el corto plazo, principalmente en las necesidades sentidas del hombre (alimentación, entre otras). Pero, La RSE va más allá de simples aportaciones o donaciones a estas actividades, porque el impacto que es generado a nivel de la comunidad es de largo plazo e incentiva a la construcción de un proceso de transformación en la empresa y la comunidad beneficiaria.

Hay que tener en cuenta que la transformación para la empresa pasa por el Marketing social hacia los consumidores, en donde, la estrategia es que la empresa tenga un posicionamiento en el mercado desde un punto de vista social, por sus actividades que apoyan. Y por otro lado, la transformación de los consumidores es darle la importancia a la empresa por el accionar de éstas en ámbitos sociales en donde tienen un impacto directo en la comunidad o en la sociedad en su conjunto.

En consecuencia podemos sostener que la filantropía se refiere a donaciones o trabajos voluntarios que realizan empresas. En cambio La

RSE implica diversos niveles de compromiso, por ejemplo, responsabilidad tributaria, laboral, ambiental y política. Pero no se trata únicamente de que las empresas cumplan con lo estipulado en las leyes vigentes, sino de realizar actividades que ayuden a la sociedad a solventar los problemas que el mismo modelo capitalista va reproduciendo, o de que las empresas dejen de dedicarse a actividades que perjudiquen a la sociedad en general.

CAPITULO 2: MARCO JURÍDICO

La operatividad de la empresa salvadoreña, actualmente se encuentra en función de toda una normativa que permite obtener beneficios tangibles e intangibles. Se plantea en el ámbito salvadoreño, los aspectos relevantes del marco jurídico bajo el cual operan estas empresas y que dan la posibilidad de incursionar dentro de éste.

A continuación se describen los artículos del Código Tributario y la Ley del Impuesto sobre la Renta que han permitido el desarrollo de La RSE en El Salvador.

Código tributario³⁵: Dentro de éste se establecen aspectos legales que ayudan a armonizar las leyes relativas a la tributación en nuestro país, dicho código contiene las disposiciones específicas en el artículo 6, literal A y B que permiten modificar o suprimir tributos, otorgar exenciones, exoneraciones, deducciones o cualquier tipo de beneficio fiscal. Uno de los artículos más importantes es el 146 donde se establece que las entidades a las que se refiere el artículo 6 de la Ley sobre el Impuesto de la Renta, están en la obligación de informar toda donación que reciban.

Ley del Impuesto sobre la Renta: Esta establece en el Art. 6 quienes son los sujetos (el estado, las municipalidades y las corporaciones o

³⁵ Ver anexo 1.

fundaciones) no obligados al pago de impuestos, dando la posibilidad en el literal c, en el cual se incluyen las corporaciones y fundaciones del derecho público y de utilidad pública, a realizar inversiones en este tipo de entidades para poder ejercer La RSE ya que Estas fundaciones no solo son lucrativas, se constituyen con fines de asistencia social, caridad, beneficencia, educación, etc. Además esta Ley determina que gastos son deducibles del Impuesto³⁶.

En la presente investigación, nos dedicamos a analizar en el Cáp. 4 la evolución del impuesto sobre la renta, ya que es por medio de este impuesto que las empresas logran obtener beneficios de realizar proyectos de RSE. Para lograr tener más claro el concepto a continuación se desarrolla la definición de este impuesto.

El impuesto sobre la Renta se define como “una contribución obligatoria que realiza el sujeto pasivo a la administración tributaria y a su vez esta entidad se encarga de fiscalizar, controlar, recaudar impuestos (sujeto activo)”³⁷ y este además se encarga de imponer y exigir los tributos a los contribuyentes.

Este impuesto conocido también como impuesto a los ingresos o a las ganancias, se caracteriza porque en la formulación de sus escalas de tributación se pueden aplicar criterios de justicia contributiva y

³⁶ Ver anexo 2 sobre los artículos de La Ley del Impuesto sobre la Renta.

³⁷ Figueroa, Iridia. Et.al. El escudo fiscal y el impuesto sobre la renta, su aplicabilidad en las empresas del área metropolitana de San Salvador...Pág. 15

equidad, gravando progresivamente con mayores porcentajes a los sectores de mayores ingresos.

La Ley del impuesto sobre la renta toma en cuenta aspectos vinculados con el escudo fiscal, aunque no de manera explícita. Para el caso en estudio nos interesan las donaciones, y estas se encuentran reguladas en los artículos 6 y 32 de dicha ley, como se explicó en el apartado anterior.

El Escudo Fiscal se entiende como: “ausencia de norma legal aplicable a una situación determinada. La aplicación de estos escudos fiscales originan la reducción del Impuesto sobre la Renta.”³⁸ Esto no siempre es negativo para el Estado, pues puede obtener beneficios de forma indirecta, ya que las empresas cuentan en términos potenciales con una mayor cantidad de recursos, que posibilita la generación de condiciones positivas para un mayor crecimiento del país; pero a la vez, el gobierno deja de percibir ingresos necesarios para desarrollar proyectos beneficiosos para la sociedad, siendo esta la misión de todo gobierno.

Los escudos fiscales se refieren a las reducciones legales que ayudan a disminuir el monto gravable de la renta imponible, generando un beneficio en su flujo de efectivo, pues de esta forma se paga menos impuestos y esta se vuelve una forma más de financiamiento.

³⁸ Idem. El escudo fiscalPág. 46

El Gobierno Salvadoreño es permisivo en cuanto a su implementación, ya que incentiva la actividad económica, pero siempre que se haga dentro de los límites establecidos por las normas tributarias como la Ley del Impuesto sobre la Renta y el Código Tributario. Es decir, la aplicación de los escudos fiscales provocan ahorro en las empresas para “la creación de extra valor en los flujos de efectivo, es decir que las empresas puedan utilizar este ahorro para invertirlo, capitalizarlo o repartirlo entre sus accionistas”.³⁹ Otro de los beneficios de la implementación de escudos fiscales es que incentiva fiscalmente la inversión extranjera.

Para el caso del Escudo Fiscal, se busca interpretar correctamente las leyes para no incurrir en ilícitos tributarios como lo puede ser la evasión fiscal. Por ejemplo, para el caso de las donaciones se rigen por el Art. 146 de dicho código.

Dado este marco podemos saber que La RSE, no podrá extenderse más allá de lo permitido por ley y, si lo hace tiene un tope del 20% del total de su declaración del impuesto sobre la renta del periodo a declarar, hasta un máximo de \$200,000.00, tal como lo expresa su Código Tributario. Esto aplica solamente si son donaciones esporádicas no así conglomerados o donaciones de carácter permanente, ya que se puede distribuir entre sus empresas asociadas.

³⁹ Ídem Pág. 59

2.1 Normativas Vigentes de La RSE:

En el presente apartado se describen las diferentes normativas que en la actualidad se deben implementar cuando las empresas deciden incursionar dentro de La RSE, se plantea además la creación para el año 2008 de la ISO 26000 que servirá como norma de referencia.

- En 1976 se registra un acontecimiento que favoreció el nacimiento de La RSE en el ámbito internacional, pues en ese año la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD, por sus siglas en inglés) lanza *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Estos movimientos buscan asegurar que las operaciones de las empresas estén en armonía con las políticas de los gobiernos, fortalecer la confianza mutua entre el sector privado y las sociedades donde operan, y también mejorar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

- La Organización de las Naciones Unidas ha normado el tema de La RSE desde 1977 y lo hizo por medio de la OIT quien emite una declaración tripartita donde indica que se debe fomentar que las empresas contribuyan positivamente tanto a lo económico como a lo social, la cual incluyó 28 recomendaciones.

- “En 1986 se funda la "Caux Round Table", la cual la componen líderes empresariales de Europa, Japón y Estados Unidos con la misión de impulsar un rol activo de las industrias y empresas como impulsoras de un movimiento innovador mundial. En adelante, siguieron apareciendo iniciativas orientadas especialmente a la protección del ambiente y a la calidad”⁴⁰.

- Luego en 1999, la ONU emite un nuevo pacto global que contiene principios dirigidos a las empresas para encausar el rumbo de la globalización dándole un enfoque centrado en las personas, en el desarrollo sostenible, mercados productivos y equitativos, o sea una globalización solidaria, que tenga un carácter de permanencia y beneficios en el tiempo.

- En mayo de 2000, el Consejo de Europa introdujo en la agenda social europea el tema de la responsabilidad social corporativa, pues ellos entendían que si las empresas asumen su responsabilidad social, podrán contribuir a enfrentar el reto que se impone a sí misma la Unión Europea de 'convertirse en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenido, con más y mejores empleos y mayor cohesión social'.

⁴⁰ Tomado de

http://www.empresa.org/web/pdf/AED_Responsabilidad_Social_Financiero.pdf. revista semana económica

- En verano de 2001, la Comisión Europea presenta un *Libro Verde*, que lleva por subtítulo *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, con objeto de abrir un debate y preparar un congreso sobre las distintas vertientes de la responsabilidad social y sobre el papel que deben asumir los distintos actores (empresas, trabajadores, ONG, investigadores, Gobiernos y administraciones). En el capítulo 2.2, del mencionado libro, titulado *Responsabilidad Social de las Empresas*, se sostiene que: “la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de los trabajadores y accionistas, a un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente”.
- Para el año 2003 se establecieron *Los principios de Ecuador*⁴¹ se establecieron en el año 2003, que consisten en un código de conducta que implementa el sistema financiero de los países que lo han adoptado. Lo anterior indica que en el sector financiero existe un gran avance en materia de responsabilidad social empresarial, ya que estos principios buscan el compromiso de la banca de no invertir en rubros que produzcan daño a la sociedad. En otras palabras, estas instituciones proveen fondos solo a las empresas que demuestran su habilidad y voluntad de ser

⁴¹ Ver más información en el anexo 3: Principios del Ecuador.

socialmente responsables y que al mismo tiempo respetan el medio ambiente en que se desarrollan. Las instituciones financieras están prestando sus servicios únicamente a los proyectos que respeten estas normativas.

2.2 Normativa en creación sobre La RSE⁴²:

- La Organización Internacional de Estandarización (ISO) se ha dedicado a desarrollar una norma de referencia que pueda ser implementada como un sistema de gestión mundial. Se espera que en el 2008 este disponible la ISO 26000 de responsabilidad social, que va permitir homologar los estándares existentes y hacer mas fácil la implementación en las empresas. Es por esto, la necesidad de que las empresas implementen prácticas de RSE que estén acordes a las exigencias del mercado.

El sistema de gestión de La RSE esta estructurado de acuerdo a los requisitos de las normas ISO 9001 e ISO 14001, que constituyen estándares internacionalmente reconocidos para la implementación de sistemas de gestión de calidad y de gestión medioambiental.

Es así como desde el año 1976 hasta la fecha, poco a poco se ha desarrollado una serie de normas encargadas de velar por la

⁴² Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Modelo de Gestión de RSE. Colección de divulgación de La RSE, 2006.

operatividad del marco de acciones de La RSE, siendo este un tema que ha ido avanzando a lo largo de estos años, enfatizando la necesidad de ocuparse por temas de carácter social dentro de las empresas.

CAPÍTULO 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL SECTOR FINANCIERO EN EL SALVADOR.

En el presente capítulo nos centramos en las perspectivas que tiene el sector financiero sobre La RSE, en donde planteamos desde ésta óptica como debe desarrollarse y como se encuentra el ambiente laboral de las empresas, sustentadas con los datos obtenidos por medio de las encuestas realizadas a los empleados de los bancos seleccionados para éste análisis.

3.1 Perspectiva del Sector Financiero de La Responsabilidad Social Empresarial

Dentro del ámbito empresarial, el sector financiero del país esta caracterizado por su fuerte dinamismo y su consolidación, tal como ha sucedido en los últimos 10 años, (Dolarización, Ley de Bancos, Ley sobre el Lavado de Dinero, entre otras), en donde identificamos la creación de bloques o Clusters (Fusiones, ABANSA), que posibilita hacer frente a la competencia externa.

Dentro de ésta lógica empresarial predominante, aparece un nuevo marco de intervención de la empresa privada en áreas que, de acuerdo al contexto neoliberal de nuestra economía, era impredecible su incursión como lo presenciamos hoy en día, ej.: Las adquisiciones de

Banca Nacional por Banca Internacional como Citigroup con el Banco Cuscatlán y el Banco Uno.

En la actualidad, existen empresas que están caracterizadas por su aporte en áreas sociales, entre éstas se encuentran con una gran presencia las del sector financiero, principalmente los grandes bancos. Dentro de estos podemos mencionar al Banco Cuscatlan, en donde su aporte se centra principalmente en apoyar a las diferentes federaciones del deporte nacional. Y que además tienen un programa llamado “Libras de Amor”, el cual es un programa integral de salud y nutrición, dirigido a niños de 0 a 5 años y mujeres embarazadas, para disminuir la desnutrición infantil. Para estos proyectos lanzan grandes campañas publicitarias y de esta forma logran posicionarse en la mente de sus usuarios como una empresa responsable socialmente.

De igual manera podemos mencionar al Banco Agrícola con su programa Manos Unidas por El Salvador, en donde el aporte financiero de los proyectos se encuentra orientado hacia la educación. Por otro lado, está el Banco Uno que tiene su programa Excelencia Uno, en donde otorga becas a los alumnos más destacados y a los centros educativos con mayor rendimiento de sus alumnos.

En cuanto al Scotiabank, podemos señalar que se orienta a compartir con la sociedad proyectos de construcción de viviendas a familias afectadas por los desastres naturales, por medio de la

canalización de las donaciones de la sociedad, en donde son socios a estas actividades.

Por otro lado el Banco Salvadoreño, desarrolla varios proyectos, dicho sea de paso con poca publicidad, por ejemplo: con CIDECO-FONAVIPO en donde ayudan a comunidades de La Herradura brindándoles viviendas con tasas de intereses preferenciales, y también patrocinan proyectos deportivos como la Fundación Real Madrid, que son siete escuelas de football, entre otros.

Todas estas empresas tienen algo en común y es su proyección estratégica de posicionar su marca, y participar aún más en el mercado de remesas, depósitos y créditos; ya que la imagen deteriorada que ha tenido el sistema financiero instruye a la búsqueda de los clientes que desconfían de las prácticas agiotistas de la banca. Es por esto que pretenden apoyar dentro de las áreas sociales, la transformación de ésta imagen ante la opinión pública para prevalecer en el mercado y volverlos atractivos al capital extranjero; además de las casas evaluadoras de riesgo que están vigilando el comportamiento de estos y de su desempeño.

Pero La Responsabilidad Social Empresarial de los bancos no se limita al aporte financiero hacia la sociedad, sino también comprende las condiciones laborales que estas empresas tienen con sus socios internos mejor conocidos como empleados. Para poder determinar si en

realidad existe una responsabilidad social dentro de los bancos se realizó una serie de encuestas orientadas a comprender más sobre su accionar, pero antes de presentar los datos recabados, mostramos como debe desarrollarse un ambiente laboral desde el punto de vista de La RSE.

3.2 Ambiente laboral desde la óptica de La RSE.

Se debe tener en cuenta que dentro de La RSE existen tres grandes dimensiones a tomar en cuenta: el respeto a los derechos humanos, el respeto al medio ambiente, y el respeto a la legislación o derechos laborales.

En cuanto al ambiente laboral, lo primero debe ser cumplir escrupulosamente las normas laborales y desarrollar políticas que produzcan una mejora continua de la calidad del empleo sobre las regulaciones mínimas existentes. Para esto existen algunos aspectos básicos que deben tomarse en cuenta sobre el ámbito laboral, entre ellos está la importancia de que exista mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio; negociaciones colectivas; formaciones continuas; seguridad y salud; participación en los beneficios de la empresa o en el capital de ésta; y el desarrollo de prácticas no discriminatorias hacia personas con discapacidades.

Para nuestro mejor comprensión profundizamos en cada una de ellas, en donde, mencionamos que el **Equilibrio entre trabajo, familia y ocio** debe ser el primero en la responsabilidad social de la empresa, lo cual podría lograrse con una flexibilización de la legislación laboral, en cuanto a los horarios, para que se de a los empleados la capacidad de tener vida después del trabajo y ser responsable también en el ámbito familiar, o en cualquier grupo o asociación que pueda participar.

Para el caso de **las Negociaciones Colectivas**, en este aspecto de debe distinguir las dos diferentes posiciones, tanto de los sindicatos, así como el de los patronos, ya que para los primeros, La RSE no puede sustituir el diálogo, herramienta principal de los trabajadores y, para los segundos, el convenio colectivo es una norma de obligado cumplimiento para todos los afectados.

Dentro de la sociedad se valora el hecho de que los trabajadores reciban formación adicional, es por esto que al invertir en este rubro, las empresas pueden convertirlo en una ventaja competitiva; ya que no solo esta cumpliendo con la legislación laboral sino que busca formar aún más sus trabajadores para volver a su empresa cada vez más competitiva, por eso es necesario que exista una política laboral que incluya las **Formaciones Continuas**.

Para los trabajadores **la Seguridad y la Salud** son aspectos importantes que se deben de fortalecer desde La RSE, por eso, los

esfuerzos se deben de concentrar en la seguridad laboral y prevención de riesgos laborales, así también en lo relacionado con la producción empresarial, como la vigilancia sanitaria y de los desechos industriales, para que los productos generados no afecten la salud de los ciudadanos y el medio ambiente, ya que se debe evitar la contaminación, pues generalmente es un factor de producción de enfermedades.

La **Participación en los beneficios o capital de la empresa** solo atañe a los empresarios y muy reducidamente a los trabajadores en los sectores privatizados desde el año 1989. Esto nos indica que dentro de La RSE se debe de fomentar que los trabajadores formen parte de los socios de una empresa, por lo que se debe de permitir que los empleados participen comprando acciones de la empresa y que los mantengan informados sobre las operaciones de la misma. Así también, se trata de compartir con los empleados las utilidades de la empresa, por ejemplo puede darse por medio de proporcionar otro sueldo a sus trabajadores en un mes determinado del año, dependiendo de las diferentes características internas y externas de la empresa, tales como, por antigüedad, el costo de la vida, inflación, así también por las responsabilidades familiares.

En nuestra legislación laboral⁴³ establece la **Integración Laboral de Personas en riesgo de exclusión**, en este aspecto se debe considerar la integración tanto de personas discapacitadas como de inmigrantes,

⁴³ Código de Trabajo de El Salvador.

mujeres víctimas de violencia de género y de otros que tienen difícil acceso laboral. Las empresas que integran en su gestión valores respetuosos a los derechos humanos, la no discriminación laboral, el fomento del empleo de personas en riesgo de exclusión social mejoran su imagen social hacia los propios consumidores y hacia el entorno social en que trabajan, lo cual le genera mayor competitividad y es calificada de una Empresa Socialmente Responsable, ya que las compañías internacionales evaluadoras del desempeño, toman en cuenta que respeten la legislación nacional, tratados internacionales y principalmente Los Derechos Humanos.

3.3 Análisis del Empleo en el Sector Financiero Salvadoreño

A continuación se realiza el análisis de aspectos relacionados con La RSE en El Salvador, para ello se llevo a cabo una investigación de campo que comprendió la realización de encuestas dirigidas a empleados bancarios de las instituciones mencionadas en el presente estudio⁴⁴.

Nuestra encuesta fue elaborada a partir de los aspectos básicos de La RSE que exigen desde adentro de la empresa, con sus socios internos: los trabajadores. También se analiza desde la legislación laboral nacional y de algunos tratados como los de la OIT mencionados

⁴⁴ Banco Salvadoreño, Banco Cuscatlán, Banco Uno, Banco Agrícola y Scotiabank

anteriormente. A continuación se presenta la ficha técnica de la encuesta realizada:

Numero de Encuestas	50
Espacio Geográfico	Agencias Bancarias del Departamento de San Salvador
Periodo de ejecución	Noviembre del 2006 hasta Enero del 2007
Numero de preguntas	18
Bancos encuestados	Banco Salvadoreño, Banco Cuscatlán, Banco Uno, Banco Agrícola y Scotiabank

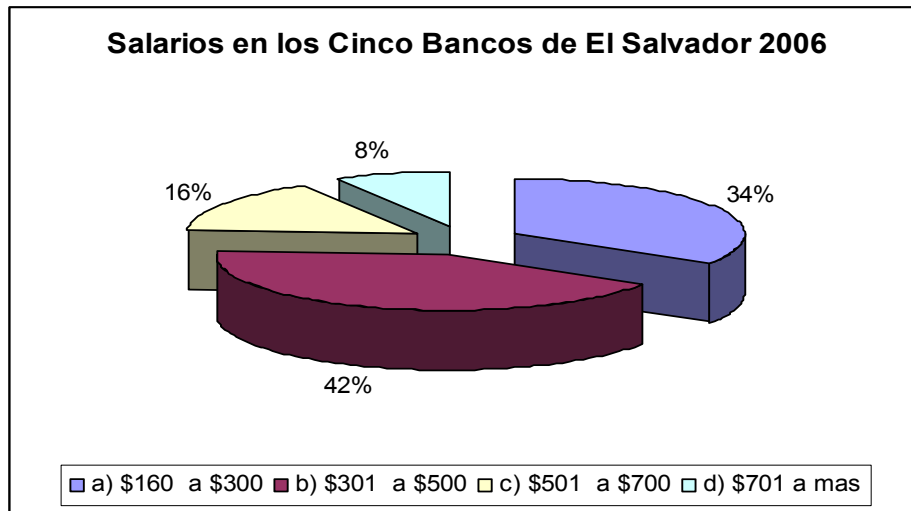
Para entrar en el análisis de los datos recabados por medio de las encuestas realizadas para nuestra investigación, se han seleccionado seis grandes interrogantes realizadas a empleados bancarios de las cinco instituciones que se escogieron.

Tomamos una muestra de 50 encuestas, en las cuales realizamos 18 preguntas sobre las condiciones laborales que tienen en sus respectivos puestos de trabajo, a continuación se detallan los resultados más importantes y relacionados con el tema de RSE:

1. ¿Cual es su rango salarial?:

Como se observa en el gráfico No. 3.1, el 42% respondió que su salario se encuentra entre el rango de \$301.00 a \$500.00, estos nos indica que los salarios de los empleados promedios están percibiendo de tres a cuatro salarios mínimos, salvo aquellos que su ingreso depende de las comisiones por las metas establecidas por las empresas.

Gráfico No. 3.1



El segundo rango de importancia es el que se encuentra dentro de \$160.00 a \$300.00, en donde conforma el 34% de los empleados encuestados de los cinco Bancos analizados; junto con el 42% antes expuesto representan el 76% de los salarios, esto nos indica que la política salarial dentro de los Bancos no está en su totalidad en armonía con los aspectos laborales de La RSE, ya que únicamente el 24% de los encuestados poseen salarios arriba de los \$500.00, de esta forma podemos evidenciar la realidad nacional sobre la distribución del ingreso.

Dentro de la política laboral que existe dentro de las empresas financieras, los empleados bancarios reciben un promedio de 13.7 salarios al año, sólo el Banco UNO entrega a sus empleados los salarios asignados por nuestra legislación y del salario número 13 hacia adelante son los otorgados en concepto de aguinaldo,

bonificación en junio (pacto dentro de ABANSA) y algunas veces por las utilidades del ejercicio anterior repartido entre los empleados que hayan cumplido un año de laborar para la empresa.

2. ¿Considera adecuado su rango salarial y prestaciones sociales de acuerdo a la carga que realiza?

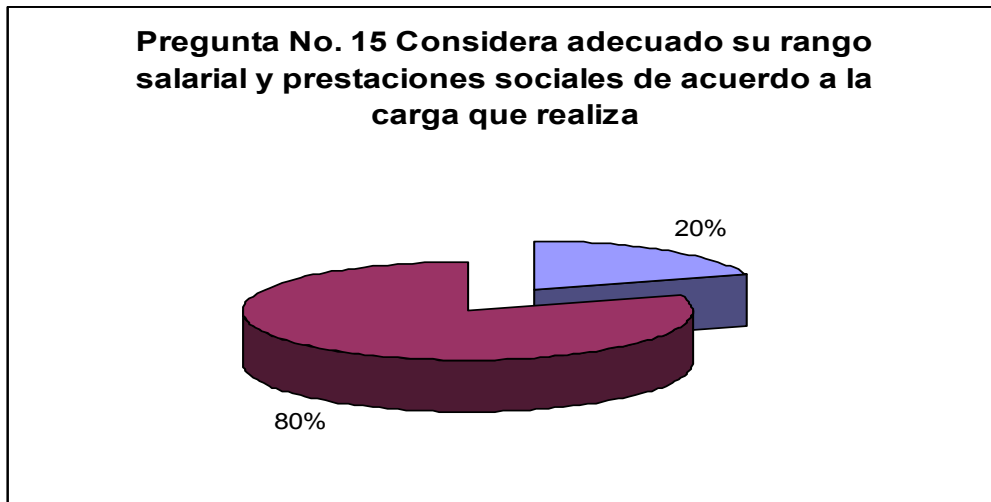
El 80% de los casos responde que no son adecuadas y el 20% restantes son las personas que devengan un salario arriba \$500.00 o más (Ver gráfico No. 3.2).

Desde 1989, cuando empieza la construcción del modelo neoliberal y surgen las privatización de empresas nacionalizadas, año con año se han dado procesos de reingeniería dentro de estas empresas, lo que ha llevado a estructurar la organización en pro de un alto rendimiento del capital a costa del deterioro de las condiciones laborales.

Este deterioro lo observamos principalmente en los salarios de los empleados, tal como lo demuestran estudios⁴⁵ en donde el salario real no se ha modificado desde hace más de una década, lo que pone de manifiesto que la implementación de La RSE en éstas empresas financieras no cumplen con sus socios internos pues sobrecargan sus funciones.

⁴⁵ FUNDE. Empleo Formal e Informal en El Salvador, Informe sobre el desarrollo de la fuerza laboral, marzo del 2004

Gráfico No. 3.2



3. ¿Qué clase de contrato laboral ha firmado?

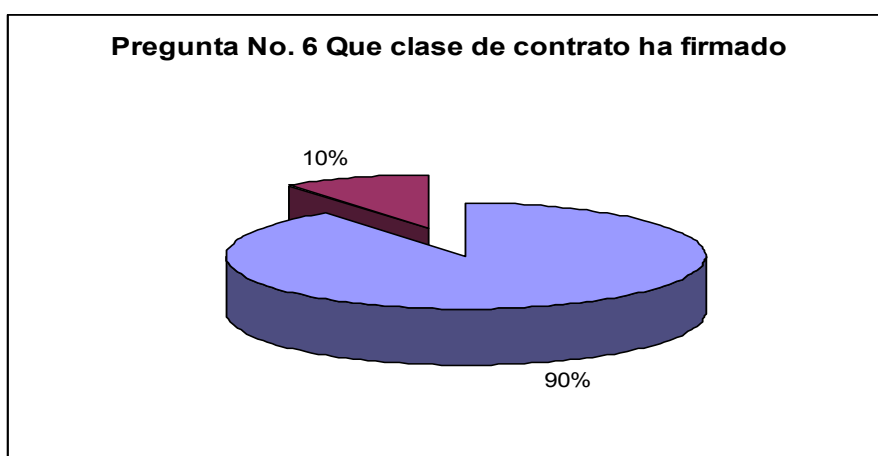
En el gráfico No 3.3 se observa como del 90% de las encuestas realizadas a los empleados, ellos afirman que tienen firmados un contrato de carácter indefinido, esto representa una modalidad entre las empresas financieras. Así también el 10% restante son las que contestaron que tiene un contrato colectivo, pero al preguntarles su significado ellos respondieron que no sabían, y al constatar con las empresas sobre dichos contratos, ellos aseguran que solo existen contratos indefinidos y anuales.

Encontramos un dato curioso dentro de las encuestas, la cláusula que determina la relación patrono/empleador, en donde se toma como negligencia por parte del empleado la no consecución de las metas y el patrono tiene la facultad y derecho a proceder al despido sin goce a indemnización.

Ahí es donde encontramos el abuso por parte del patrono, así también al desconocimiento de los empleados sobre sus derechos y obligaciones, es por esto que encontramos un alto nivel de rotación del personal en áreas como las ventas de productos y servicios en la Banca del país, principalmente en aquellas que su mayor fuente de ingresos son las ventas de tarjetas de créditos y derivados, ejemplo es el caso del Grupo Uno, que despidió aproximadamente el 60% de su fuerza de venta en el 2006.

Este ejemplo nos fundamenta que La RSE en El Salvador es un tema nuevo y que las empresas tienen sus políticas de contratación, las cuales no están ajustadas a la realidad de La RSE, ni a los tratados internacionales firmados por El Salvador, pues no están acorde con los derechos de los empleados.

Gráfico No. 3.3



4. ¿Ha recibido capacitaciones sobre derechos y obligaciones laborales como empleado?

Sobre este tema nos llama la atención que el 100% de las personas encuestadas respondieron que no han tenido ningún tipo de capacitación al respecto, salvo aquellas de código de ética de la empresa.

Por lo tanto, existe un alto nivel de violación de los derechos laborales en el sistema financiero, y se evidencia la falta de compromisos de parte del Estado (Ministerio de Trabajo) y de la empresa privada al respeto a los derechos laborales que durante el año 2006 estuvieron en discusión en el pleno político del país (Acuerdos de la OIT y de la Unión Europea⁴⁶ para la extensión preferencial de importación de productos Salvadoreños a la UE). Es por esto que se violenta uno de los principales derechos de la clase trabajadora, el cual es la libre asociación de los empleados en las empresas públicas y privadas en el país, en donde podemos determinar que la aplicación del ámbito laboral de La RSE no se cumple en el sector financiero de El Salvador de manera íntegra.

5. ¿Recibe capacitaciones que mejoran el desempeño en el trabajo?

El 72% de las personas encuestadas han respondido que sí reciben capacitaciones en la empresa, desde que inician su relación laboral, pero no en todas las ramas en donde se desempeñan, es decir las

⁴⁶ Ver anexo 4 sobre los tratados de la OIT y la UE.

áreas o departamentos que reciben con frecuencia estas capacitaciones, son las de atención al cliente, ahí hay una buena práctica de La RSE desde adentro, aunque no existe un estándar que posibilite que todos los empleados reciban este tipo de beneficio directo de la empresa, que mejora su competitividad. Pero el otro 28% representan las prácticas empresariales de contratar a empleados con experiencia previa en el ramo, en donde evitan la inversión en el capital humano⁴⁷.

6. ¿Existen incentivos para el empleado, tales como: desarrollo académico, tasas preferenciales en los créditos, Seguro de vida, desarrollo profesional, el esparcimiento y diversión dentro de la empresa?

El 80% de los empleados encuestados, respondieron afirmativamente, ya que en la empresa tienen asignado una partida presupuestaria para esparcimiento y diversión para sus empleados y su grupo familiar, excepto el Banco Uno. Para el caso del desarrollo personal, tanto académico como profesional, solo los empleados de los Bancos: Salvadoreño, Cuscatlán y el Agrícola respondieron afirmativamente. Las encuestas realizadas en el Scotiabank aparece dividida su respuesta, ya que el 50% encuestados respondió afirmativamente, este grupo de personas se encuentran dentro de las personas que reciben un salario arriba de \$500.00, lo que indica que

⁴⁷ Desde la Perspectiva del modelo neoliberal es considerada a la fuerza de trabajo (recurso humano) como un componente más dentro de los factores de producción, en este caso Capital Humano, visto al ser humano como un medio de producción, un objeto y no como un sujeto.

no es un eje transversal el desarrollo personal, en dicho banco y solo el Banco Uno no cuenta con esta política de incentivos.

Con relación a las tasas preferenciales, seguro de vida y acceso a crédito de vivienda solo los Bancos Salvadoreños, Scotiabank, Cuscatlán y el Agrícola cuenta con esta prestación, El Banco Uno queda fuera de esta situación.

En cuanto al retiro de los empleados en su edad de jubilación solo existe esta prestación en los mandos medio gerenciales y no a la base de la empresa. El empleado con salarios que se encuentra en los rangos de \$160.00 hasta los \$500.00 obtienen su fondo de retiro únicamente de sus aportaciones a las AFP´s.

También se preguntó sobre algún plan de salud para los empleados, en algunos casos respondieron las clínicas empresariales del ISSS, y solo los Bancos Agrícola, Banco Uno, Cuscatlán tienen plan odontológico, pero solo a los mandos gerenciales de todos los Bancos un plan de cobertura de salud para su grupo familiar.

Adicionalmente, a las preguntas de la encuesta, se consultó a los empleados de los bancos si dentro de estas instituciones se contrataban personas que tuvieran algún tipo de discapacidad física. Contestaron que si bien es cierto si se han visto casos de personas con capacidades especiales laborando en estas instituciones, no es la

generalidad que se contraten, pues lo que los bancos buscan es vender una imagen, por ende contratan personas que tengan una “*buena presentación*”, lo cual contradice con el espíritu de La RSE.

Además se les consultó, si a los empleados de las instituciones bancarias les reparten utilidades. A lo que respondieron que una vez al año reciben un salario adicional (bono) en concepto de reparto de éstas.

Ya se cuenta con la información de las encuestas realizadas y analizadas, pero debemos de ver el aspecto macro del empleo en el sector financiero, para eso analizaremos a continuación los datos presentados por los Bancos a la Superintendencia Financiera de El Salvador.

3.3.1 Comportamiento del Empleo en el Sector Financiero Salvadoreño

Desde el año 1989, en donde inicia la privatización de la Banca en el país, el empleo dentro de este sector ha tenido un comportamiento que es necesario analizarlo desde la perspectiva de La RSE, y así posibilite un marco de entendimiento de éste para el período 2000–2005.

Nuestro análisis del empleo en el sector financiero, se fundamenta en el aporte de este sector, a la reducción del desempleo en el país, ya

que para el año 2002 el empleo informal era de 69.1%⁴⁸ de la PEA, esto nos indica que además de tener una condición muy alta de desempleo, la calidad del empleo formal, no es el adecuado, tal como nos demuestra el análisis realizado con las preguntas de la encuesta antes descrita, por lo que presentamos a continuación la evolución del empleo en los principales Bancos del país:

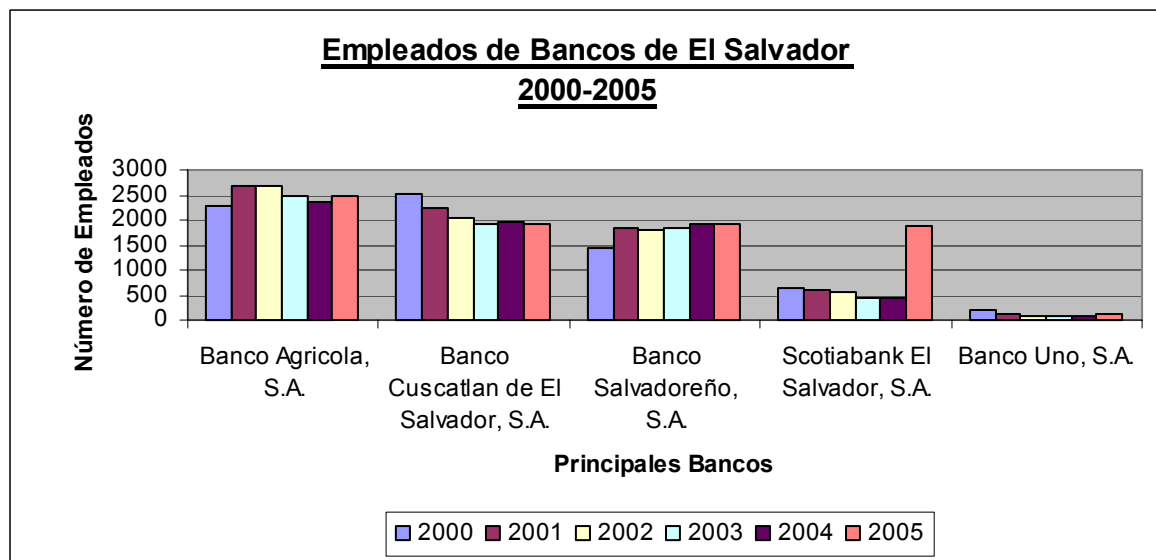
Cuadro No. 1

Empleados en el sector Financiero 2000-2005							
No	Bancos	2000	2001	2002	2003	2004	2005
		1	Banco Agrícola, S.A.	2291	2683	2661	2474
2	Banco Cuscatlan de El Salvador, S.A.	2539	2226	2056	1932	1951	1903
3	Banco Salvadoreño, S.A.	1455	1840	1808	1827	1901	1910
4	Scotiabank El Salvador, S.A.	660	600	541	458	436	1893
5	Banco Uno, S.A.	209	105	70	67	73	103

Fuente: Superintendencia del sistema Financiero

Tomado Pág. 23, año 2005

Gráfico No. 3.4



⁴⁸ FUNDE. Información de la investigación Empleo Formal e Informal en El Salvador, informe sobre el desarrollo de la fuerza laboral, de marzo del 2004, Fundación Nacional para el Desarrollo.

La situación laboral en los principales Bancos del país se demuestra en el cuadro anterior, elaborado con datos proporcionados por la Superintendencia del Sistema Financiero.

En cuanto al Banco Agrícola se observa que entre el 2000 y 2001 se incrementó en cerca de 400 el número de empleados, pero a partir del 2002 ha tenido una tendencia a la baja y fue hasta el 2005 que se observa un nuevo incremento. Aunque este no ha sido suficiente para alcanzar el nivel máximo de empleados que se obtuvo en el 2001. Con los datos podríamos concluir que para el período 2000–2005 ha aumentado el número de empleados en aproximadamente un 9%.

Por el contrario el Banco Cuscatlán tiene una tendencia a la baja, ya que en el período en análisis, únicamente en el año 2004 sufrió un leve incremento pasando de 1932 en el 2003 a 1,951 empleos. Por lo que observamos que existe una disminución del 25% de su personal. En los datos del Banco Salvadoreño, observamos que del año 2000 al 2001 hubo un aumento de empleados del 26.5%, el cual ha incrementando en los años en análisis, ya que al comparar todo el período, el incremento ha sido aún mayor pues es de 31.27%.

En el caso del Scotiabank, se observa que el número de empleados ha disminuido durante el período del 2000–2004, en un 34%. Pero a partir de enero de 2005 se dio la fusión entre el Banco de Comercio y el Scotiabank lo cual incrementó su personal en 186.8%,

comparándolo con el año 2000. Pero si nos detenemos a analizar únicamente el incremento que se dio en los últimos dos años del período de estudio este fue de 334.17%, con lo que se ve la expansión que tuvo ésta institución financiera.

En julio del año 2000, el Banco Multivalores cambia a Banco Uno, por lo que disminuyó en un 50.23% la cantidad de sus empleados. De ahí en adelante el número ha ido fluctuando, entre el 2001–2003 siguieron disminuyendo hasta que en el año de 2005 se alcanzó un nivel cercano al 2001.

Para concluir observamos que el único banco que significativamente muestra un incremento en cuanto a número de empleados es el Scotiabank y el Banco salvadoreño aunque en menor proporción. En cuanto a los restantes bancos la tendencia es a disminuir el número de personal contratado, esta tendencia es por la fusiones y la expansión geográfica de estos en el territorio nacional, esta apreciación es más por las dinámicas económicas globalizantes que por el enfoque de La RSE.

A partir de los datos recolectados, y en función de la conceptualización de La RSE se tiene que:

1. Los salarios que los bancos pagan a sus empleados oscilan dentro del rango de \$160.00 hasta \$500.00, en donde están orientados a

puestos en áreas de atención al cliente y a la fuerza de ventas, por lo que no concuerda con la realidad del costo de la vida en El Salvador, con lo que podemos sostener que La RSE implementada en éste campo no es la adecuada.

2. La carga de trabajo de los empleados en los rangos de salarios antes mencionados, no es armónico conceptualmente con La RSE, por lo que se identifica que la rentabilidad es obtenida por medio del sacrificio del tiempo de ocio y esparcimiento de los empleados.
3. A pesar de contar con un contrato formal de carácter indefinido en donde los empleados obtienen un marco jurídico que los ampara, existe la práctica del manejo inescrupuloso de estos, en donde aplican cláusulas viciadas, con el propósito de evitar la compensación de los servicios de los empleados prestados a los Bancos y así obtener mayores rendimientos, estas prácticas son rechazadas por La RSE.
4. A pesar de que en el país se cuenta con un marco Jurídico adecuado para el respeto a los derechos laborales, firmado por el Estado Salvadoreño, las empresas financieras analizadas buscan los vacíos en esta legislación para evitar lo máximo posible su responsabilidad patronal, por lo que contradice el espíritu de La RSE.

5. Una de las prácticas que se apega al espíritu de La RSE, son las capacitaciones que reciben los empleados para mejorar el desempeño de estos en su puesto de trabajo, lo que responde a la lógica empresarial, ya que este aporte trae consigo un beneficio directo para la empresa de corto plazo.
6. El carácter social de las políticas de esparcimiento y beneficios a los empleados, que los Bancos analizados otorgan, cumplen teóricamente con La RSE analizada en el capítulo anterior, aunque no es una generalidad de éstos.
7. A pesar de la importancia del sector financiero en el dinamismo económico, éste no representa su papel generador de empleos, ya que durante los años 2000–2005, el empleo dentro de los cinco Bancos analizados ha tenido una reducción, la cual ha sido causada por las fusiones y las reingenierías que los Bancos aplican para reducir costos y aumentar el rendimiento de su capital a costa de su fuerza de trabajo, lo cual es contradictorio con el ámbito laboral abordado por La RSE en el capítulo anterior.
8. La RSE incluye empresas que utilizan insumos, procesos y tienen políticas laborales que benefician a personas con alguna limitante física (ciegos, sordos, etc.) y esta actividad es socialmente más beneficiosa que utilizar regularmente procesos o insumos tradicionales, ya que cumple con las directrices de La RSE; pero

dentro de la investigación realizada, no logramos descubrir por parte de los bancos un aporte de empleos a personas en riesgo de exclusión.

CAPITULO 4: EVALUACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PERCIBIDA POR EL ESTADO DESDE EL SECTOR FINANCIERO.

El enfoque que se desarrollará en el presente capítulo, abordará principalmente el impacto de la responsabilidad social empresarial en las finanzas públicas, enfocándonos en el ingreso tributario proveniente de la renta de la gran empresa, que desarrolla esta estrategia de marketing social.

Se cuenta con un análisis sobre la importancia que puede jugar el sector privado en actividades sociales y su impacto en la población salvadoreñas con estas acciones empresariales, que derivan externalidades positivas para las empresas.

Además en este capítulo veremos como las acciones privadas en áreas sociales repercuten en términos financieros en los ingresos fiscales que obtiene o deja de percibir el estado salvadoreño. Así también en la reducción mayor de la dinámica estatal en acciones sociales.

Y para finalizar, se plantean algunas tendencias de lo que en la actualidad afecta tanto el empleo como el ingreso público desde la perspectiva de La RSE, y a continuación analizamos históricamente la evolución de los reportes al fisco durante el periodo 2000–2005.

4.1 Reportes al Fisco de Los Principales Bancos en estudio.

En este apartado se muestran las principales cuentas que lo bancos reportan al Ministerio de Hacienda, lo cual observamos en el siguiente cuadro y gráfico.

Cuadro No. 4.1

Cuentas de Resultados de los Bancos analizados (miles de dólares)

	2005				
	Banco Agrícola	Banco Cuscatlán	Banco Salvadoreño	ScotiaBank	Banco Uno
I. Utilidad de Operación	30817	23630	12078	11754	546
II. Otros ingresos y gastos no operacionales	-8082	-6809	-1026	1236	1152
III. Impuesto sobre la Renta	4547	3042	2578	2917	222
IV. Utilidad (pérdida) antes de reserva legal (I + II - III)	18188	13778	8474	10073	1477

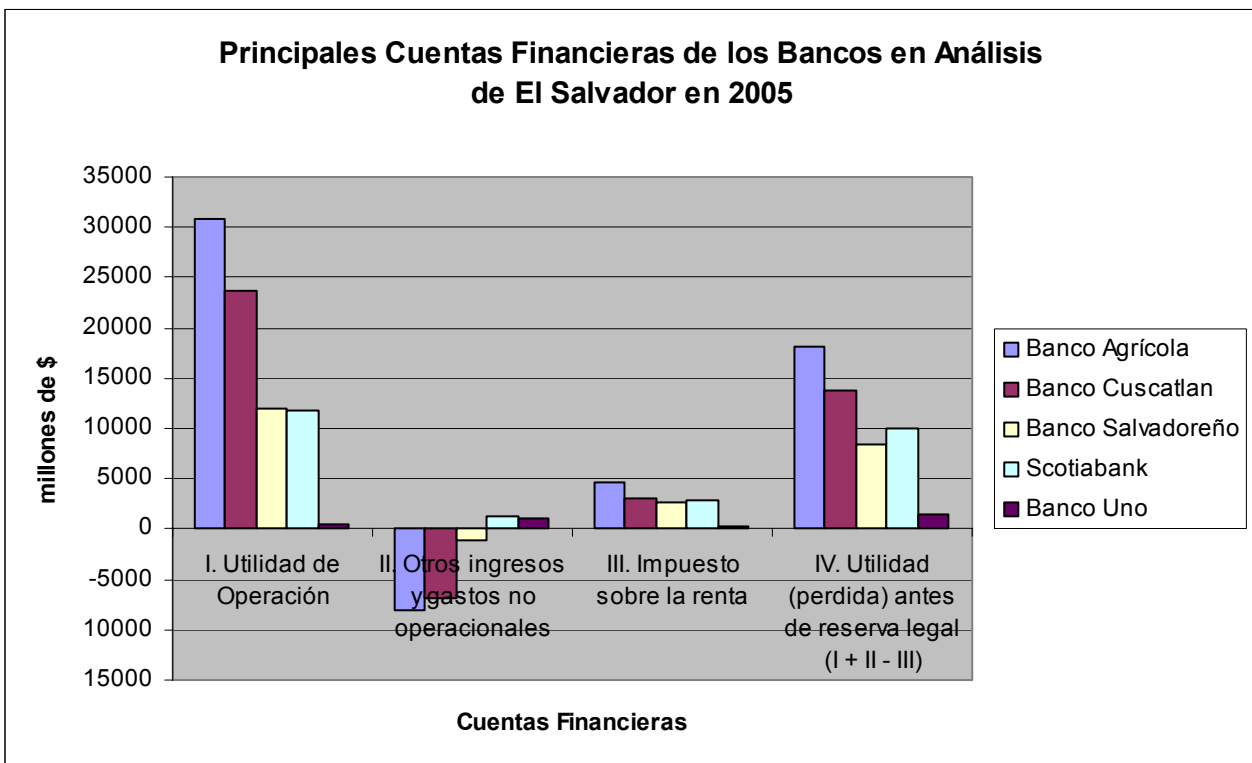
En las principales cuentas financieras de los bancos analizados, podemos observar que el Banco Agrícola es el que tiene mayores utilidades de operación. En cuanto al Banco Cuscatlán obtiene un 76.68%, de éstas con respecto al Banco Agrícola; por otro lado, el Banco Salvadoreño un 39.19%, el Scotiabank un 38.14% y el Banco Uno un 1.77%, recordemos que estos bancos son los que aplican La RSE en su estrategia de negocios.

El gráfico No. 4.1 muestra que el Banco Agrícola, seguido del Banco Cuscatlán y del Salvadoreño, son los que tienen cifras negativas en cuanto a la cuenta Otros Ingresos y Gastos no Operacionales, lo cual les permite que el pago del impuesto sobre la renta no sea tan elevado con respecto a sus utilidades de operación. Y la última cuenta en

análisis es la Utilidad (pérdida) antes de la reserva legal, la que nos muestra que los cinco bancos han obtenido Utilidad en el año 2005, aunque ésta utilidad, en su mayoría para el 2007, será transferida al exterior por la Participación de inversionistas extranjeros.

Dentro de estas cuentas están representadas las donaciones de los bancos que son de carácter permanentes y no permanentes, lo que identificamos como escudo fiscal, analizado en el capítulo II, y que es un incentivo o beneficio que se implemente La RSE en las empresas.

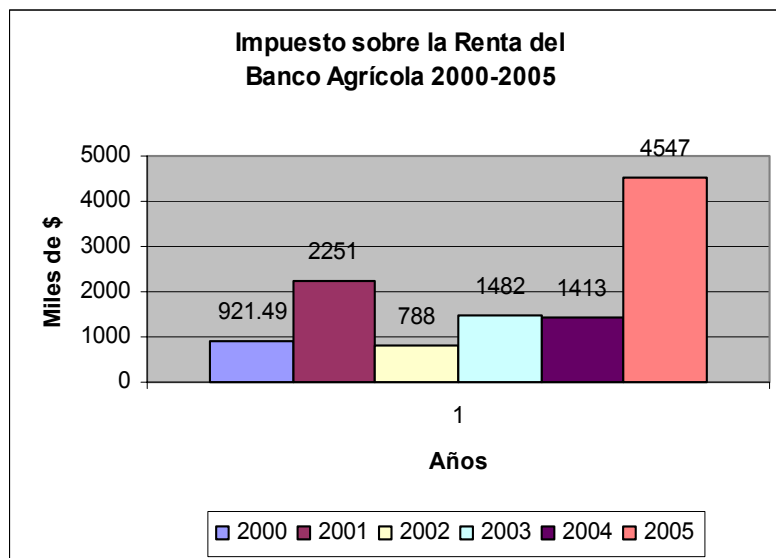
Gráfico No. 4.1



4.2 Análisis del pago de Renta por los Bancos en estudio

En cuanto al pago de la renta en el Banco Agrícola, se puede ver como existió un incremento significativo del 244.27% del año 2000 al 2001, aunque luego se dio una disminución del 65% en el 2002. En cuanto al año 2003, se ve nuevamente un incremento del 188%, mientras que en el 2004 podría decirse que no hubo cambios significativos con respecto al año anterior. El impuesto sobre la renta ha tenido un comportamiento irregular en este período de estudio pero el mayor cambio se ha visto en el año 2005, ya que si comparamos el período 2000–2005, se ha visto un incremento del 493.43%.

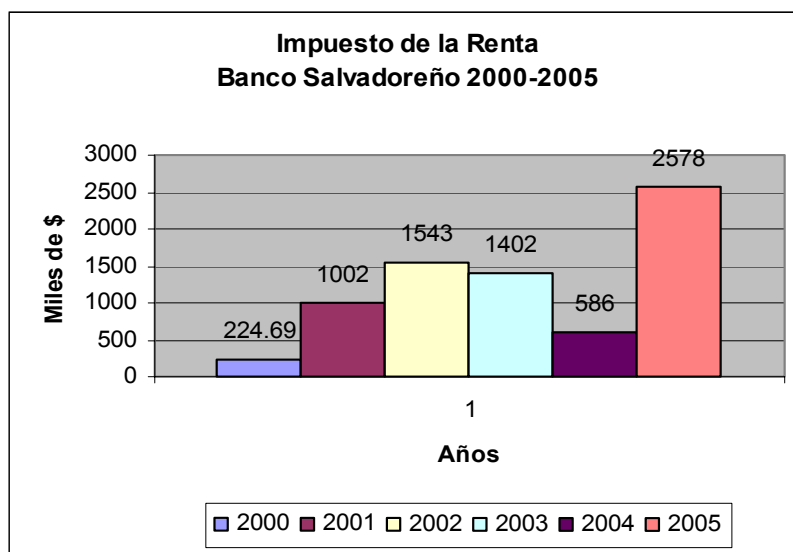
Gráfico No. 4.2



Con respecto al Banco Salvadoreño, observamos un aumento del 445.94% del año 2000 al 2001, en el 2002 se da otro incremento aunque no tan alto pues es de 154%. El comportamiento de la renta

entre el año 2002 y el 2003 es prácticamente el mismo. Pero, para el 2004 se ve una notable variación, pues disminuye en un 58%, mientras que la variación que se da para el 2005 es por un incremento del 440%. Si nos detenemos a analizar el período del 2000 al 2005 observamos que se dio un incremento del 1147.36% de impuesta sobre la renta.

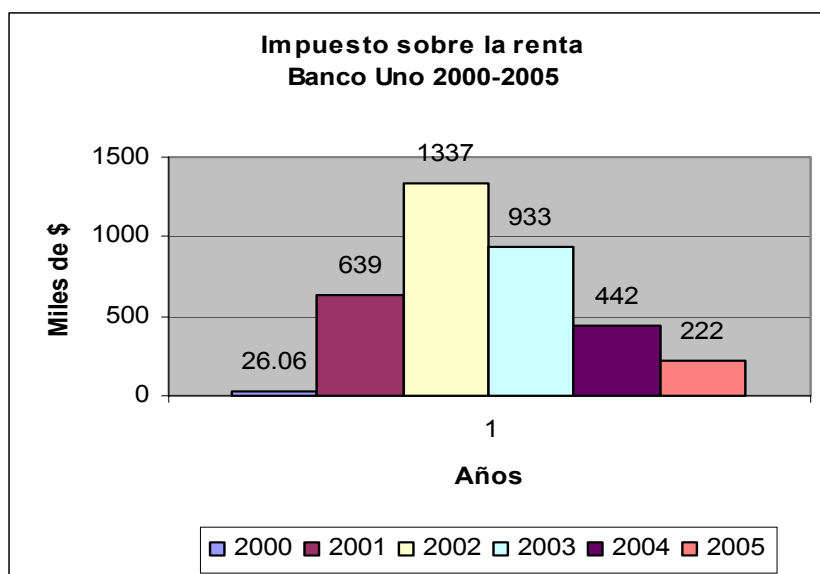
Gráfico No. 4.3



En cuanto al Banco Uno (ver el gráfico 4.4), podemos iniciar anotando que fue en el año 2000 que sufrió su transformación de Banco Multivalores a Banco Uno y en esta gráfico podemos notar la drástica variación que ha sufrido del año 2000 al 2001, pues se da un incremento del 2452%, y como se observa la tendencia sigue al alza en el próximo año pues el incremento fue de un 209.23% para el año 2002 en donde se dio el mayor valor de pago de renta en el período en análisis. Del 2002 al 2005 se da una disminución año con año, así podemos observar que del 2002 al 2003 disminuyó en un 30.22%, en el

siguiente año baja en un 52.63% y la última disminución se da en el año 2005 de 49.77%.

Gráfico No. 4.4

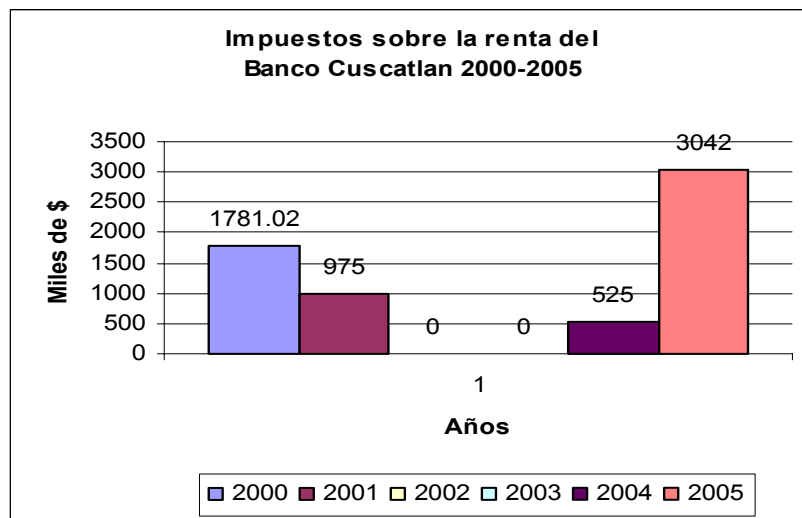


En cuanto al Banco Cuscatlán podemos observar en el gráfico 4.5 que hasta el año 2005 se ha visto un incremento en el impuesto sobre la renta reportada, ya que desde el inicio del período toda la tendencia ha sido a disminuir, tanto así que en los años 2002 y 2003 no reportaron impuestos.

Del año 2000 al 2001 sufrió una disminución de 45.26%, para el 2002 y 2003 reportó cero de impuesto sobre la renta, esto debido a que utilizaron escudo fiscal, pues invirtieron recursos en títulos valores del

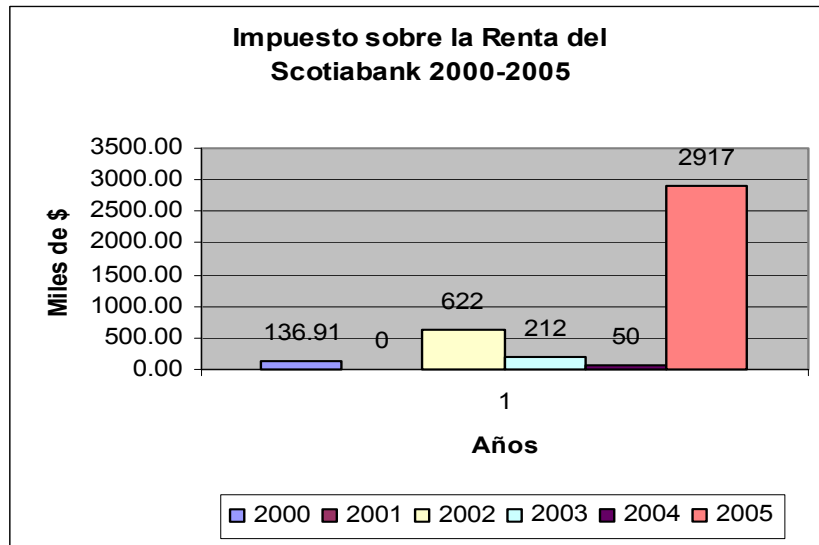
Ministerio de Hacienda, los cuales tenían beneficio fiscal, con lo que se ahorraron el pago de impuesto sobre la renta. Para el 2004 se dio un leve incremento y en el 2005 se incremento en un 579.43%.

Gráfico No. 4.5



Para finalizar, analizamos el Banco de Comercio, ahora Scotiabank, que al igual que el Banco Cuscatlán tuvo un año en el cual reportó cero de impuestos sobre la renta. Esto se debió a que en el 2001 sus utilidades fueron negativas (pérdidas), por lo que no se gravan impuestos. Para el año 2002 se dio incremento pues de cero paso a 622 miles de dólares. Los dos años siguientes sufrió disminuciones y fue hasta el 2005, año en que la variación fue al alza, ya que del 2004 al 2005 incrementó en un 5834.00%, lo cual podría atribuírsele a la fusión que se da entre el Banco de Comercio y el Scotiabank.

Gráfico No. 4.6



Estos incrementos en las utilidades generadas en los bancos analizados, representan un ingreso a la dinámica económica del país, pero a su vez un incremento a los ingresos tributarios que posibilita redistribución del ingreso en el corto plazo; pero, en el largo plazo se reduce el accionar del estado salvadoreño cuando La RSE es imitada por las demás empresas. Esto posibilita la reproducción del modelo económico neoliberal (mayor participación del mercado, menor intervención del estado), por lo que a continuación hacemos una breve aproximación sobre las tendencias de La RSE en El Salvador.

4.3 Tendencias de La RSE en El Salvador.

4.3.1 Tendencias del Empleo en La RSE de El Salvador en el Sector Financiero

Existe a nivel mundial un comportamiento de fusiones de instituciones financieras, donde el empleo dentro de los bancos se ha visto acompañado de las transacciones bursátiles y tratados de libre comercio (TLC). Esto se observa en las nuevas adquisiciones de las trasnacionales a los grandes bancos del país, por ejemplo: Grupo Financiero Uno y el Banco Cuscatlán están siendo adquiridos por Citigroup; el Banco Salvadoreño por HSBC, el Banco Agrícola por Bancolombia, que a su vez será adquirida por una firma estadounidense, después de junio del 2007⁴⁹, Scotiabank que su capital ya es canadiense.

Por lo que el empleo en las instituciones bancarias no se visualiza muy favorable, ya que la tendencia de las fusiones es que se de una reducción del número de empleos, a pesar del impulso del sector de servicios dentro de la economía salvadoreña.

Aunque las transnacionales tienen adoptadas La RSE, esto no indica que el empleo este protegido por esta práctica, ya que sabemos que el impulso de las empresas es la generación de riqueza y esta

⁴⁹ http://www.semana.com/wf_InfoArticulo.aspx?IdArt=101571, consulte además : <http://www.proexport.com.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=7920&IDCompany=20>

transformada en utilidades, ya que la búsqueda de altos rendimientos del capital sustenta al modelo económico en el país y en la esfera mundial.

4.3.2. Tendencias del Ingreso del Estado Vrs RSE en El Salvador

La situación del país con la evolución del gasto y los ingresos del Estado están bajo análisis sobre la influencia de La RSE en El Salvador, ya que según el comportamiento que presentan estas cuentas durante los últimos 5 años podemos identificar la tendencia de los ingresos del sector público.

La RSE es un modelo de participación contagioso de las empresas, por su connotación del alto rendimiento y mejoras en la calificación dentro de los estándares internacionales, ya que su intencionalidad es la réplica de su accionar para su posesionamiento y mejor colocación dentro del mercado, por lo cual lo mueve "*la libre competencia*" que en nuestro país es determinante para la permanencia y supervivencia de la empresa.

A pesar de la incursión de las empresas en el ámbito social para resolver problemas ocasionados por sus acciones, esto podría representar dificultades para el Estado en su recolección y redistribución de los ingresos provenientes de los impuestos directos (renta).

Como sabemos las empresas pueden deducirse las donaciones sobre las utilidades generadas en un período dado, esto representa una reducción en la captación de los impuestos sobre la renta del Estado, esto representa el escudo fiscal en donde las empresas pueden deducirse el 20% de la donación si estas no son de carácter permanentes, hasta un máximo de \$200,000.00. Pero si dentro de la empresa existe un área o departamento de RSE, la deducción de la donación es total, en este momento existe un instrumento de evasión fiscal, por la discrecionalidad del manejo de los recursos orientados a esta área o departamento. Lo cual perjudica directamente al presupuesto de la nación y a su redistribución, ya que constitucionalmente el estado es el que vela por el desarrollo social de la población.

Si suponemos que La RSE tomó el rumbo de réplica a largo plazo el estado no tendrá la capacidad de financiar sus actividades, por lo que se vuelve un Estado más pequeño, débil y sin marco jurídico para contrarrestar esta situación.

A pesar de la buena práctica de las empresas a incursionar en el ámbito social por medio de La RSE, perjudica a la sociedad misma, ya que la objetividad de la forma de implementar La RSE es sobre la mayor presencia en el mercado y acaparar nichos de mercado, entre ellos el de las remesas que tienen gran importancia, en la actualidad.

El impacto local sobre esta práctica tiene aspectos muy positivos aunque son de corto plazo (mediáticos), por los períodos de los proyectos patrocinados por La RSE, ya que reactivan el empleo, generan capacidades localmente, fortalecen la organización de las comunidades, evitan minimamente la migración hacia la urbe en busca de empleo, entre otras situaciones.

Pero como ya vimos, también tienen aspectos negativos pues el gobierno deja de percibir ingresos directos, es por esto que se plantea que la real importancia de La RSE no se encuentra solo en realizar proyectos de inversión por medio de donaciones, sino en crear mecanismos que aporten a las finanzas públicas y en la creación de proyectos sociales y que además exista una regulación de las empresas, por el beneficio de estas, de la exención del impuesto sobre la renta reportadas al fisco; pues de esta forma se ayudaría a la sociedad sin detrimentos de los ingresos fiscales. Es decir, se podría tener una doble fuente de financiamiento o ingresos para crear proyectos que ayuden a la sociedad.

Es necesario contar con un marco jurídico regulatorio en donde La RSE este enfocada realmente a las necesidades de la sociedad y que evite los vacíos en este tema que fomente la evasión de impuestos, además de la regulación del enfoque mercadológico y la voracidad de las marcas a posesionarse en el mercado que desarrolla La RSE y que se

encuentre en armonía y que no contradigan a la legislación vigente, como la ley de libre competencia y la ley de protección al consumidor.

CONCLUSIONES

- En la presente investigación se ha descubierto que La RSE no es un tema nuevo dentro de las empresas, sino por el contrario, se ha venido gestando, aunque en un primer momento como filantropía, desde la época en que se dio la Revolución Industrial. Este tema ha sido tratado por muchos autores, entre ellos Robert Owen, Karl Marx, Milton Friedman, Adam Smith y más recientemente Joseph Stiglitz, entre otros.
- La evolución de La RSE en el país, ha aumentado la participación de algunas empresas como estrategia de negocios y de gestión, pues estas han descubierto que pueden obtener beneficios adicionales como exención de impuestos y mejora en la imagen de la empresa ante la sociedad, con la implementación de este tipo de políticas.
- En El Salvador, no existe ni una sola empresa que se encuentre asociada o que haya firmado algún convenio de responsabilidad social empresarial con las instituciones que la promueven; aunque ya se está empezando a realizar foros y algunas empresas están comenzando a implementar las recomendaciones de las instituciones que promueven este tipo de prácticas.

- El que las empresas realicen proyectos de inversión social, si bien es cierto que ayuda con las obras que debería realizar el gobierno, a la vez reduce los ingresos fiscales, lo que lleva a que el estado realice menos obras de beneficio para la sociedad.
- En El Salvador, existe un marco legal que permite que las empresas utilicen las donaciones como escudo fiscal para reducir el impacto del impuesto sobre la renta, generando un beneficio en su flujo de efectivo, y permitiéndole a la empresa tener más fuentes de financiamiento.
- La RSE cuando se realiza de manera adecuada, resulta ser un círculo virtuoso que contagia a todos los miembros de una cadena productiva. Así, las grandes empresas no sólo generan beneficios a sus consumidores y comunidad en la que se establecen, sino que además benefician a sus proveedores.
- La RSE, plantea a las empresas el reto de convertir su capital tradicional en capital social, es decir, en capital que contribuya al desarrollo social y al progreso. Por lo que ese capital ya no solo beneficiará a sus propietarios y accionistas, sino a todos los “stakeholders” o “grupos de interés”: trabajadores, proveedores, distribuidores, comunidad y país en general.

- La RSE es un nuevo instrumento planteado que le da un respiro al modelo neoliberal y le pone un nuevo rostro al modelo existente marginador y excluyente.

- Se ha analizado la forma en que las instituciones bancarias en estudio, se encuentran en la actualidad desarrollando La RSE. Y podemos determinar que al analizar el ambiente laboral con que cuentan, la mayoría de los bancos tienen prestaciones adicionales a los de la ley, aunque no cumplen completamente con los aspectos básicos planteados por La RSE⁵⁰. En cuanto a la generación de oportunidades para personas que sufren de exclusión social, por ejemplo por algún tipo de discapacidad, ya que si bien es cierto brindan trabajo a este sector de la población se les dificulta el ingreso al sector financiero. Además, se encontró que dentro de los bancos no se capacita al personal en cuanto a sus derechos y obligaciones laborales.

- En cuanto a los proyectos que realizan a favor del resto de la sociedad, cada banco busca proyectos que publicitan para ganar espacio en la mente de los consumidores y de esta forma lograr una transformación de ésta imagen ante la opinión pública para prevalecer en el mercado y volverlos atractivos al capital extranjero.

⁵⁰ Ver Cáp. 3

- Las cifras de empleo en el Sector Financiero para los años en análisis evidencian que, si bien es cierto, algunas instituciones si han incrementado la cantidad de número de empleados, no se logra percibir que este sector haya generado una gran cantidad de nuevos puestos de trabajo, pues otras instituciones han disminuido la cantidad de empleos.

- En cuanto a la información obtenida en concepto de pago de Impuesto sobre la Renta de los bancos, se encontró que en el Banco Cuscatlán por dos años seguidos (2002–2003) reporto cero de impuesto sobre la renta, esto debido a que invirtieron en Títulos Valores del Ministerio de Hacienda, los cuales tenían beneficio fiscal, con lo que comprobamos que la utilización del escudo fiscal el gobierno deja de percibir más ingresos.

- Las tendencias marcadas de La RSE en los principales Bancos en las recientes fusiones y el comportamiento del ingreso del Estado, se verán afectados por la incursión de algunas empresas privadas, en proyectos de beneficio social.

- A pesar que los empleados salvadoreños cuentan con herramienta que posibilita su retiro para su vejez, los fondos de pensiones requieren políticas que favorezcan la inversión social de las empresas, por lo que se debería de crear un fondo nacional de inversión social de para las instituciones privadas. Seria por lo

tanto de un modelo que busque beneficios mutuos y de largo plazo.

- La RSE ha sido planteada hoy en día como una forma de hacer negocios, pero, éste a su vez, fué planteado como una alternativa al modelo existente, en la actualidad se ve como una alternativa para seguir sosteniendo al modelo capitalista.
- Si bien es cierto la RSE no es un tema nuevo a nivel mundial, existe muy poca investigación al respecto en nuestro país, y la información encontrada esta cambiando en los últimos años por el desarrollo y la concepción del tema. Debido a esto, existe poca evidencia empírica nacional y en lo teórico se ha hecho uso del Internet para obtener la información teórica de la presente investigación.
- Para finalizar se recomienda darle continuidad al estudio de este tema, no solo desde el sector financiero, sino desde todas las instituciones en general, ya que se encuentra en apogeo actualmente en nuestra sociedad. Pues como se ha dicho a lo largo de la presente investigación, las empresas hoy en día se encuentran incursionando en la aplicación de este código de conducta, pues el modelo económico a nivel mundial lo esta exigiendo.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Marx, Karl. El Manifiesto Comunista.
- Smith, Adam. La Riqueza de las Naciones (1776; nueva edición, Londres: 1910) Vol 1, p.13.
- Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.
- Código Tributario. República de El Salvador.

Entrevistas:

- Pizarro Araya, Irene. Entrevista 8 de septiembre de 2006. Prensa Gráfica.
- Pizarro Araya, Irene. Entrevista 16 de octubre de 2006. Prensa Gráfica.
- Olivo, Julio. Verdades y mentiras sobre La RSE. Entregas varias desde el 25 de septiembre 2006 hasta 20 de noviembre del 2006. Diario Colatino.
- Olivo, Julio. Entrevista propia realizada el 20 de noviembre del 2006.

Revistas:

- Semana Económica. Edición 1032. Año XXI. Lima, 13 de agosto del 2006.
- Declaración tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la Política Social (OIT) Pág. 4.
- Informe de la ONU sobre métodos de trabajo de las empresas transnacionales (2003).
- Ministerio de Educación. Recopilación de Leyes Tributarias. Enero 2004, San Salvador, El Salvador.
- Grupo Dutríz. El Economista, 03 de octubre de 2006.
- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Modelo de Gestión de RSE. Colección de divulgación de La RSE, 2006.

Tesis:

- Villatoro Velásquez Cecilia Maria. La empresa Salvadoreña y La Responsabilidad Social (2002)
- Figueroa, Iridia. Et.al. El Escudo Fiscal y el Impuesto sobre la Renta, su aplicabilidad en las empresas del área metropolitana de San Salvador.

Sitios electrónicos:

- <http://www.diariocolatino.com/civico/detalles.asp>
- www.csj.gob.sv/centro/centrodedocumentacionjudicial/judicial/legislacion/pormaterias/derechotributario
- <http://es.wikipedia.org>
- <http://www.rebelion.org/izquierda/malime190201.htm>
- <http://www.geocities.com/filosofialiteratura/EticaDeLaEmpresa.htm>
- <http://ciberconta.vizar.es/LECCION/gestmed/INICIO.HTML>
- <http://www.rebelion.org/izquierda/040505dt.htm#>
- http://www.empresa.org/web/pdf/AED_Responsabilidad_Social_Financiero.pdf.. Revista Semana Económica
- <http://www.equator-principles.com/>
- <http://www.ifc.org/equatorprinciples>
- <http://www.empresasustentable.com/resources/downloads/herramientas/ilo-es.pdf>
- <http://www.fespad.org.sv/portal/html/modules.php?name=News&file=article&sid=140>
- <http://www.un.org/spanish/News/fullstorynews.asp?newsID=8350&criteria1=trabajo&criteria2>
- <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11909.htm>
- <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11909.htm>
- <http://www.cippecc.org/espanol/archivos/Filantropia2.pdf>
- www.semana.com/wf_InfoArticulo.aspx?IdArt=101571
- www.proexport.com.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=7920&IDCompany=20

ANEXOS

Anexo 1

Artículos del Código Tributario:

Artículo 6. – *Se requiere la emisión de una ley para⁵¹:*

a) Crear, modificar o suprimir tributos; definir el hecho generador de la obligación tributaria, establecer el sujeto pasivo del tributo y la responsabilidad solidaria, la base imponible, la tasa o alícuota, límite máximo o mínimo de la misma, tipo impositivo;

b) Otorgar exenciones, exoneraciones, deducciones o cualquier tipo de beneficio fiscal;

c) Fijar la obligación de pagar intereses tributarios, tipificar infracciones y establecer sanciones, incluyendo recargos y multas, establecer los procedimientos en materia tributaria, establecer facilidades y prórrogas de pago y garantías para los créditos tributarios;

d) Regular los modos de extinción de la obligación tributaria;

e) Modificar las normas relativas a la caducidad del derecho del contribuyente para solicitar la devolución de los pagos indebidos o en exceso y la de los derechos del fisco para determinar impuestos e

⁵¹ Código tributario, Republica de El Salvador.

imponer multas, así como las normas relativas a la prescripción del derecho del fisco para exigir el pago de los impuestos, intereses recargos y multas; y

f) Establecer preferencias y garantías para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Obligación de informar toda donación para efectos de Impuesto sobre la Renta

Artículo 146.- Las entidades a que se refiere el artículo 6 de la Ley de Impuesto sobre la Renta están en la obligación de informar de toda donación que se les efectúe dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente, expresando la identificación y Número de Identificación Tributaria del donante y el monto de la donación. El incumplimiento a esta obligación dará lugar a la aplicación de las sanciones que conforme a este Código resulten aplicables, además de la revocatoria de la calificación a que se refiere el aludido artículo.

Anexo 2

Artículos tomados de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

“Art. 6 No son sujetos obligados al pago de este impuesto:

- a) El Estado de El Salvador,*
- b) Las municipalidades; y*
- c) Las corporaciones y fundaciones de derecho público y las corporaciones y fundaciones de utilidad pública.*

Se consideran de utilidad pública las corporaciones y fundaciones no lucrativas, constituidas con fines de asistencia social, fomento de construcción de caminos, caridad, beneficencia, educación e instrucción, culturales, científicos, literarios, artísticos, políticos, gremiales, profesionales, sindicales y deportivos, siempre que los ingresos que obtengan y su patrimonio se destinen exclusivamente a los fines de la institución y en ningún caso se distribuyan directa o indirectamente entre los miembros que las integran.”

La no sujeción de las corporaciones y fundaciones de utilidad pública deberá ser calificada previamente por la Dirección General de Impuestos Internos y será revocada por la misma al comprobarse que se han dejado de llenar las exigencias anteriores.”⁵²

⁵² ibidem, pag. 201,202.

EROGACIONES CON FINES SOCIALES.

Art.32 Son deducibles de la renta obtenida, las erogaciones efectuadas por el contribuyente con los fines siguientes:

1) Las erogaciones para la construcción, mantenimiento y operación de viviendas, escuelas, hospitales y servicios de asistencia médica y de promoción cultural, pensiones por retiro, seguros de salud y de vida y similares prestaciones que proporcione gratuitamente y en forma generalizada a sus trabajadores, para la superación cultural y bienestar material de éstos y de sus hijos, siempre que tales prestaciones se realicen en el territorio nacional; no obstante, cuando se trate de asistencia médica, hospitalaria o de estudios, se aceptarán como deducibles aunque se realicen en el exterior; todo debidamente comprobado y a satisfacción de la Dirección General.

2) Las erogaciones para la construcción y mantenimiento de obras de saneamiento que proporcione gratuitamente a los trabajadores en sus propiedades o empresas, a los moradores de una localidad y a obras que constituyan un beneficio notorio para una región del país;

3) Las aportaciones patronales para la constitución y funcionamiento de Asociaciones o Cooperativas, creadas para operar con participación de la empresa y de los trabajadores, orientada a fomentar la formación de capitales que se destinen para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias, así como a la constitución de fondos para cubrir cesantías y otras eventualidades de los trabajadores. Quedan incluidas como deducibles las aportaciones de la empresa, destinadas a aportaciones en el capital de la empresa a nombre de las asociaciones o cooperativas antes mencionadas, que permitan la participación de los trabajadores en el capital y en la administración de la empresa; y

4) Las donaciones a las entidades a que se refiere el Art. 6 de esta ley”.

Anexo 3

LOS PRINCIPIOS DE ECUADOR

El 4 de junio de 2003, la Corporación Financiera Internacional (CFI) – rama del Banco Mundial dedicada a la inversión del sector privado– y diez bancos establecieron los criterios o directrices, que deberían ser aplicados en el proceso de valoración, gestión y reducción de los impactos ambientales y sociales que pueden emerger durante el proceso de desarrollo de determinados proyectos de desarrollo que financian. A este documento se le llamo “Principios de Ecuador”. Y según este, sólo se otorgará financiación a los proyectos cuyos patrocinadores puedan demostrar que se gestionarán con responsabilidad social y ambiental.

Los bancos aplican los Principios de Ecuador de manera global al financiamiento de proyectos de todos los sectores: industriales, minería, petróleo, gas y explotación forestal. Y dicha implementación de los Principios son una iniciativa de carácter voluntario impulsada por un grupo de 40 entidades bancarias, hasta junio del 2006, líderes en 'project finance' a nivel internacional y en coordinación con IFC.

Este documento de los Principios del Ecuador fue revisado en junio de 2006, luego de tres años de vigencia de estos principios y, se acordó disminuir la cantidad de financiación de \$50 millones a \$10 millones.

Entre los aspectos que incluyen los Principios del Ecuador son:

- “Se aplican a toda financiación de proyecto de inversión superior a 10 millones de dólares.
- También son de aplicación a partir de este momento a los asesoramientos de financiación de proyectos.
- Cubren específicamente las ampliaciones de proyectos en las que los impactos sociales y ambientales sean significativos.
- Se simplifica la aplicación de los Principios en los países en los que existen altos estándares sociales y ambientales para evitar duplicidades en las evaluaciones de proyectos que ya hayan sido contempladas en la legislación de estos países.
- Información anual de cada entidad adherida sobre el progreso y desempeño en la implantación de los Principios de Ecuador.
- Se refuerzan y mejoran los estándares sociales y ambientales, incluyendo modelos perfeccionados de consulta pública.”⁵³

Para proyectos en los mercados emergentes, el prestario también debe demostrar que la evaluación ambiental ha considerado las Políticas de Salvaguarda de la CFI, las cuales entregan una guía en temas como hábitats naturales, pueblos indígenas, reasentamiento voluntario, seguridad de represas, explotación forestal y propiedad cultural.⁵⁴

⁵³ Lamb, LeBoeuf. The Equator Principles <http://www.equator-principles.com/> (Enero 2007)

⁵⁴ World Bank Group. International Finance Corporation <http://www.ifc.org/equatorprinciples> (2006)

En base a estos principios los prestatarios se seleccionan sobre la base del proceso de selección ambiental y social de la CFI. Los bancos clasifican los proyectos en A, B o C. Siendo el A, riesgo social o ambiental alto; B mediano y C bajo. El prestatario debe demostrar que la evaluación ambiental ha considerado las políticas de salvaguardia de la CFI y también debe demostrarle al banco que cumple con las leyes del país receptor y con las “directrices de mitigación y prevención de la contaminación del Banco Mundial y la CFI”.

Por lo que podemos sostener que su implantación ha sido un gran paso adelante para el sector financiero en el desarrollo de un marco común para el tratamiento de los aspectos sociales y ambientales de la financiación de proyectos y han permitido a las entidades financieras mejorar la valoración, mitigación, documentación y monitorización de los riesgos sociales y ambientales asociados a la financiación de proyectos.

Anexo 4

Organización Internacional del Trabajo

La OIT fue fundada en 1919 con el tratado de Versalles, actualmente hay 175 naciones que son estados miembros de dicho organismo. Entre las principales funciones de la OIT está la de establecer normas internacionales del trabajo en forma de convenciones y recomendaciones.

Funciones de la OIT hacia las empresas:

- Crear relaciones tripartitas. La OIT alienta a las empresas a incluir a la fuerza laboral y al gobierno en la discusión y el diálogo social.
- Comprender las Convenciones. Las empresas deben comprender, implementar y legalizar las normas y las prácticas requeridas por las convenciones de la OIT.
- Las empresas deberán usar las convenciones de la OIT como normas de comportamiento aceptadas internacionalmente al redactar documentos políticos y códigos de conducta. Citar las Convenciones de la OIT le otorga credibilidad a las normas laborales internas. ⁵⁵

⁵⁵ Jonson, Chris. Herramientas sobre Responsabilidad Social Empresarial
<http://www.empresasustentable.com/resources/downloads/herramientas/ilo-es.pdf>

Medidas para el fortalecimiento de la organización laboral

La OIT ha planteado varios convenios para fortalecer la capacidad negociadora y de promoción de los intereses del sector laboral, estos deben ser ratificados y aplicados por todos los países miembros.

Entre estos convenios se encuentra el 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, el 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, el 29 sobre el trabajo forzoso, el 105 sobre abolición del trabajo forzoso, el 111 sobre discriminación, el 100 sobre igualdad de remuneración, el 138 sobre la edad mínima y el convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

El Salvador ha sido uno de los primeros países en el mundo en ratificar el Convenio 182 de la OIT que trata sobre tomar medidas inmediatas y eficaces para la erradicación del trabajo infantil. Entre 1995 y 1996, se modificaron y derogaron algunos artículos del código de trabajo y se ratificaron 15 convenios de la OIT, entre estos los convenios fundamentales, excepto los relacionados a la libertad sindical. Sin embargo, El Salvador no ha ratificado el 87 y 98 que tratan sobre la libertad sindical, sosteniendo que estos contradicen la Constitución de la República; por lo que es necesario que se reformen los artículos que limitan la ratificación de estos.

El Gobierno de El Salvador tuvo mas de un año para ratificar estos convenios e incluso se formó una comisión llamada CONADEL que dictamino que debía reformarse la Constitución y después hacer las ratificaciones, cuando finalizo el periodo legislativo donde se debían incluir estas reformas no se han hecho y se han postergado su firma y ratificación hasta el 2009 con lo que se resignaría a quedarse fuera del beneficio.

La Unión Europea ha venido condicionando al gobierno salvadoreño para que ratifique los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT para seguir gozando de los beneficios del Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias Plus (SGPA Plus). La “UE pide que se interpongan sus buenos oficios ante el gobierno salvadoreño para que proceda a la derogatoria de las reformas constitucionales y legales que constituyen una interferencia a la plena aplicación de los Convenios ratificados”⁵⁶

OIT y la Unión Europea

El 6 de diciembre de 2006, la OIT apoyó la iniciativa de la Comunidad Europea de promover el trabajo decente para todos los habitantes de la región. Tomando en cuenta la coyuntura en la que estamos viviendo en donde las diferentes economías no han generado empleos suficientes para la demanda que existe.

⁵⁶ FESPAD. Fundacion de Estudios para la Aplicación del Desarrollo. <http://www.fespad.org.sv/portal/html/modules.php?name=News&file=article&sid=140> (6 de octubre de 2006)

Según el director regional de la OIT para Europa y Asia Central, Friedrich Buttler: “a pesar de cinco años de un desempeño relativamente sólido de la economía, el mundo experimenta un desperdicio trágico de vidas humanas, con las implicaciones negativas que el desempleo tiene en las sociedades”.⁵⁷

La Unión Europea tiende a fomentar el desarrollo social promocionando las normas de trabajo fundamentales internacionales reconocidas como son:

- Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio,
- Abolición efectiva del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en el ámbito del empleo y de la profesión.⁵⁸
- La Unión propone entre otras cosas, un debate y reflexión con las instituciones que operan en el área del desarrollo, tales como:

⁵⁷ Las Naciones Unidas. OIT aplaude decisión de la Unión Europea de promover trabajo decente. <http://www.un.org/spanish/News/fullstorynews.asp?newsID=8350&criteria1=trabajo&criteria2> (6 de diciembre de 2006)

⁵⁸ Unión Europea. El desarrollo social en el contexto de la mundialización. <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11909.htm> (18 de julio de 2001)

OIT, OMC, etc. para promover un debate sobre la aplicación universal de estas normas de trabajo en los diferentes ámbitos de acción, a través del Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG). El SPG garantiza facilidades de acceso a los mercados comunitarios a los países en desarrollo que aplican efectivamente las normas fundamentales de trabajo.

Fomenta también la importancia de una actitud socialmente responsable por parte de las empresas en el mercado laboral mundial, la UE en su “Libro Verde sobre La RSE”, resalta la necesidad de transparencia y eficacia y también actuar según las normas fundamentales comunes de la OIT. Por otro lado, la ONU en el año 2000 emprendió la iniciativa “Global Compact” que inducía a las empresas privadas a ceñirse a los principios fundamentales del trabajo digno y a integrarlo en sus prácticas empresariales.

La Cumbre Mundial sobre el Desarrollo de Copenhague de 1995 y la declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo en 1998 se adhirieron a las normas fundamentales de trabajo universalmente. Y “quedo establecido el cumplimiento de estas normas no puede justificar abusos, traducidos en enfoques proteccionistas o basados en sanciones”⁵⁹.

⁵⁹ Union Europea. El desarrollo social en el contexto de la mundialización. <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11909.htm> (18 de julio de 2001)<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11909.htm>

Anexo 5

Artículos relacionados a los sindicatos

El **Art. 221 de la Constitución** establece que “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”.

El **Código de Trabajo** declara en el **Art. 229** como objeto de los sindicatos, la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. Sus funciones, atribuciones y facultades son determinadas por sus estatutos, dentro del respeto a la Ley y la Constitución. No establece entonces como principal objetivo del sindicato la realización de huelgas, mucho menos en el sector público. Se entiende que el partido de gobierno, únicamente se enfoca en esa posibilidad. La ratificación de los Convenios debe hacerse, pero no será aplicable en las partes en las que choca con el art. 221 (prohibición de huelga), pues la Constitución tiene aplicación preferente.

3. La interpretación del **Art. 47** debe relacionarse e interpretarse a la luz y concordancia con el **Art. 7** también de la Constitución, que reconoce el derecho de asociación para todos los habitantes, es decir, ni siquiera hace diferencias entre nacionales y extranjeros. Por eso, la aprobación de estos Convenios puede realizarse sin reformar la Carta Magna, ya que admiten una interpretación conforme a ésta (art. 7).

Convenio 98 de la OIT, el cual se refiere a la negociación colectiva en el sector público, el art. 489 del Código de Trabajo enumera las diversas etapas que deben de agotarse antes de que un sindicato o confederación de sindicatos realice una huelga. Estas son: trato directo, conciliación, arbitraje y finalmente la huelga o paro. Lo anterior permitiría a las autoridades evitar por medio de las sucesivas etapas evitar el abandono de las labores en el sector.

Anexo 6

Encuesta Sobre los Beneficios que poseen los Empleados del Sistema Bancario en El Salvador

Ubicación Geográfica: (municipio): _____

Área o Departamento de Trabajo: _____

Tiempo de Laborar en la institución: _____

Indicaciones: Marque con una X la opción que corresponda a su situación laboral.

1. ¿Cuál es su salario sin comisiones?

a) \$160 a \$300 _____

b) \$301 a \$500 _____

c) \$501 a \$700 _____

d) \$701 o más _____

2. ¿Recibe comisiones?

SI: _____ NO : _____ Explique: _____

3. ¿Sus comisiones son mayores que su salario?

SI: _____ NO : _____ Explique: _____

4. ¿Cuántos salarios recibe al año?

5. ¿Recibe sus vacaciones de acuerdo a la ley y en las fechas que corresponde?

SI : _____ NO : _____ Explique: _____

6. ¿Que clase de contrato ha firmado?

A) Anual _____

B) Indefinido _____

C) Colectivo _____

7. ¿Existe algún plan de beneficio de salud de parte del Banco?

SI: _____ NO : _____ Explique: _____

8. ¿Existen incentivos para el desarrollo académico o profesional del personal?

SI: _____ NO : _____ Explique: _____

9. ¿Recibe capacitaciones que mejoran su desempeño en el trabajo?

SI : _____ NO: _____ Explique: _____

10. ¿Tiene beneficios con tasas preferenciales en sus créditos o depósitos?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

11. ¿Sabe de algún plan que tiene el banco para su retiro?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

12. ¿El banco provee algún tipo de apoyo a sus empleados que poseen hijos/as?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

13. ¿El banco permite la libre asociación de empleados destinada a resolver dificultades laborales dentro de la empresa?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

14. ¿Ha recibido capacitaciones sobre derechos y obligaciones laborales como empleado?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

15. ¿Considera adecuado su rango salarial y prestaciones de acuerdo a la carga de trabajo que realiza?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

16. ¿Existen canales donde los empleados puedan expresarse y ser escuchados dentro de la empresa?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

17. ¿Posee seguro de vida o invalidez proporcionado por el banco?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

18. ¿El banco le provee con fuentes de esparcimiento, recreación o deportes?

SI: ___ NO: ___ Explique: _____

Anexo 7

CONVENIO OIT 87

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"; Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ; Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término [organización] significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las

medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el

registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio 98 de la OIT: sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO OIT 135

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971
Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión; Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión [representantes de los trabajadores] comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional. Artículo 7 Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años

mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones

contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio 151 de la OIT

Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III. Facilidades que Deben Concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades

públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Parte V. Solución de Conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Parte VI. Derechos Civiles y Políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Parte VII. Disposiciones Finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.