



**UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORIA**

**“EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
APLICADAS POR LA EMPRESA PORTUARIA
VALPARAÍSO A SUS TRABAJADORES.”**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR
PÚBLICO AUDITOR Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN**

Tesistas : Jenny Carvajal Méndez.

: Estefanía Vargas Curumilla.

Profesor Guía : Pedro Amador Abarca.

Valparaíso, Enero de 2008.

INDICE

RESUMEN	4
MARCO TEÓRICO	
Origen de la Responsabilidad Social Empresarial	5
Concepto de Responsabilidad Social Empresarial	
▪ A nivel general	6
▪ Enfocado a los trabajadores	8
○ Beneficios Responsabilidad Social Enfocada a los trabajadores.	9
○ Indicadores de desempeño Social enfocado a los trabajadores.	10
Auditoria de Responsabilidad Social Empresarial.	
▪ Concepto de Auditoría.	13
▪ Planificación del proceso de Auditoría	
○ Conocimiento del Negocio	16
○ Enfoques de Auditoria	17
○ Procedimientos de Pruebas de Cumplimiento	18
○ Pruebas Sustantivas	19
Normativa Internacional sobre Responsabilidad Social Empresarial.	
▪ Extracto de borrador Norma ISO 26000	20
▪ OHSAS 18000	22
▪ SA 8000	24
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
▪ Enunciado del problema	27
▪ Formulación del problema	28

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
▪ Objetivo general	29
▪ Objetivos específicos	29
METODOLOGÍA	30
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
Conocimiento del Negocio de la Empresa Portuaria Valparaíso	35
Concepto del Sistema de Control Interno	38
Enfoque de Auditoría	39
Indagaciones y Entrevistas al personal	39
Observación de Actividades	46
Examen de Evidencias	46
Reproceso	54
INFORME DE AUDITORÍA	55
BIBLIOGRAFIA	60
ANEXOS	62
Anexo N°1: Entrevistas.	
Anexo N°2: Extracto legal.	
Anexo N°3: Documentación relevante.	

RESUMEN

La Responsabilidad Social Empresarial implica que las empresas no se deben preocupar solamente por sus beneficios económicos, ésta se orienta a entregar condiciones favorables a quienes le permiten obtener dichos beneficios: los trabajadores, a través del cumplimiento de obligaciones legales a su favor y otras actividades adicionales que contribuyen a mejorar su calidad de vida laboral.

La presente tesis tiene como objetivo principal evaluar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial aplicadas por la Empresa Portuaria Valparaíso a sus trabajadores, de acuerdo a un estudio principalmente de tipo documental, ya que, se aplicó un Proceso de Auditoría, dentro del cual su primordial sustento para la emisión del informe se constituyó por el examen de las evidencias corroborativas.

MARCO TEÓRICO

ORIGEN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE), nace de la comunidad que la rodea, mediante presiones ecologistas, sindicalistas y políticas, que se han ido materializando a través de la respuesta de los empresarios, por ejemplo, al mejorar la calidad de vida laboral.

“El proceso de transnacionalización de las empresas y la economía, iniciado en los años 70`, ha generado una serie de consecuencias negativas, tanto para las naciones como para los trabajadores. Entre ellas: la concentración de la riqueza, la gran expansión de la extrema pobreza, la generalización de la precariedad e inseguridad laboral como resultado de una profundización en la flexibilización de las regulaciones del mercado de trabajo, cuestiones todas ellas, que están integradas en el diagnóstico de la RSE.”¹

“Debido a los desventajosos resultados para la gran cantidad de trabajadores, organismos internacionales como son los Organismos No Gubernamentales (ONGs), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sindicatos han reaccionado en defensa de los derechos de los trabajadores y en contra de los malos tratos laborales que se están instalando en las empresas. Es así que la RSE nace como una estrategia de rescate de principios y valores universales y fundamentales”¹.

“La RSE tiene en Chile dos fuentes de origen. Primero, asociado a un empresariado nacional tradicional que realizó acciones de beneficio

¹ Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de estudios. RSE Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno estudio N° 25. Santiago, Diciembre 2005.

social por una vocación y compromiso ético derivado de su orientación religiosa. Este tipo de acciones filantrópicas no podrían ser consideradas como actividades de RSE en los términos actuales, ya que se referían a proyectos puntuales, principalmente de caridad. Sin embargo, estas mismas iniciativas han derivado en planes actuales de RSE. La segunda fuente está dada por la instalación de empresas transnacionales, que muchas veces traen una cultura de RSE incorporada en sus políticas.”²

CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

a) A nivel general:

“En Chile a lo largo del siglo XX se entendió de diversas formas la responsabilidad de las empresas ante lo social. Del modelo filantrópico, que cubrió la primera mitad del siglo se transitó a una modernización de la función social de las empresas que se manifiesta principalmente a través de las relaciones laborales. Este proceso es muy similar a lo que sucede en países desarrollados, sin embargo, éstos han ido a la vanguardia. No obstante en la década de los 90’, la globalización de los negocios, permitió un acercamiento a estos nuevos modos de entender la RSE.”³

“El Instituto Ethos de Brasil, que promueve la RSE y apoya técnicamente a las empresas, a fin de que éstas manejen sus negocios de una forma socialmente responsable, distingue entre RSE y filantropía, precisando que la filantropía es básicamente la acción social externa de la empresa, es decir, una acción de ayuda de carácter netamente solidario o humanitario.”³

² Acción RSE. “El ABC de la RSE en Chile y en el Mundo”. Publicaciones Acción Empresarial. Santiago. 2003.

³ Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de estudios. RSE Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno estudio N° 25. Santiago, Diciembre 2005.

Sin embargo, aún existen empresas que se confunden con las definiciones entregadas en el párrafo anterior, en el sentido que creen que se trata de hacer donaciones, con el objetivo de presentarse ante la sociedad, los clientes, inversionistas, gobierno y competidores con una buena imagen. Pero eso, no es Responsabilidad Social.

“La RSE es una herramienta de gestión, la cual implica que la entidad no sólo se preocupa por el desempeño económico de ésta, sino que además por el impacto que su quehacer tiene en diversas áreas como: Ética empresarial, Medio Ambiente, Consumidores, Comunidad y los Trabajadores.”⁴ Dichas áreas son denominadas por las empresas como stakeholders, ya que constituyen personas o grupos que pueden afectar o ser afectados por la organización.

“Es una forma elevada de relacionamiento con los demás, no es nuevo, es... hacer a otros lo que quisiéramos que nos hicieran a nosotros.”⁵

Kenneth Andrews define las responsabilidades sociales como “un compromiso inteligente y objetivo por el bienestar de la sociedad que reprime en el comportamiento individual y de la empresa toda actividad destructiva, aunque sea económicamente muy provechosa, y que los dirigen hacia contribuciones positivas para la mejora del hombre”⁶

“La Responsabilidad Social es un capital, es un activo que puede llegar a ser tan atractivo en términos de rentabilidad que surge el riesgo de que la empresa pretenda mostrar lo que no tiene.”⁵

“Al analizar la idea de Responsabilidad Social, es oportuno diferenciar las dos acepciones que presenta el término responsabilidad en inglés y en este sentido, es preciso distinguir la “Responsability” de la “Accountability”. Mientras que la primera alude a aquello por lo cual uno se siente internamente responsable e indica los ideales que se persiguen; la segunda se refiere a la rendición de cuentas de acuerdo a un compromiso asumido y, por ende, apunta a una responsabilidad

⁴ Servicio Nacional de la Mujer. RSE. <http://buenaspracticassernam.cl/pagPregFrec.php>. 30/03/2007

⁵ Bravo Carrasco, Juan. R.S. La Nueva Riqueza de las Naciones. Primera Edición. Chile. Editorial Evolución. 2007.

⁶ Miguel Ángel Gallo. Responsabilidades sociales de la empresa. Ediciones Universidad de Navarra S.A.. Pamplona España. 1980.

exigible. En otras palabras la dimensión de Responsibility está directamente vinculada con la cultura organizacional de la empresa y la Accountability representa una obligación, cuyo incumplimiento configura un delito susceptible de ser sancionado.

Entonces, si la Responsabilidad Social señalara únicamente a las responsabilidades exigibles sólo bastaría con ajustarse a las normas dictadas por el marco legal imperante y los parámetros señalados por los organismos públicos encargados de la fiscalización y de la observancia de dichas reglas. Sin embargo, como este concepto también abarca la responsabilidad no exigible, es preciso para su divulgación y fortalecimiento la creación de otros dispositivos que promuevan la puesta en práctica de políticas, programas y acciones que beneficien a la empresa y a la comunidad en su conjunto. Asimismo, en tanto que la atención a determinadas problemáticas sociales puede llegar a exigir ciertos esfuerzos adicionales por parte de las empresas, es comprensible que en los últimos años hayan ido surgiendo variadas organizaciones que intentan generar y fomentar una cultura de la RSE mediante el desarrollo de lineamientos, indicadores y certificaciones, los cuales promueven un círculo virtuoso cada vez más positivo para la sociedad y la empresa.”⁷

Debido a la importancia que amerita la RSE, ya existen organismos internacionales y nacionales que se han encargado de difundir éstas prácticas en favor de los trabajadores. Actualmente, se está ejecutando la norma ISO 26000, que será una guía de Responsabilidad Social de carácter voluntario para los países y su publicación será en el 2009.

b) Enfocado a los trabajadores:

“La RSE enfocada a los trabajadores está relacionada con el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa con los mismos y más aún, con un esfuerzo adicional de inversión en la gente.

⁷ Bravo Carrasco, Juan. R.S. La Nueva Riqueza de las Naciones. Primera Edición. Chile. Editorial Evolución. 2007.

En este aspecto, la responsabilidad social apunta a favorecer el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, a posibilitar su acceso a la información y a las decisiones que los involucran directamente, y mejorar las condiciones de trabajo, tanto físicas como contractuales⁸. Por lo tanto, se podría decir que, la empresa socialmente responsable no se limita a cumplir, solamente, con los derechos de los trabajadores establecidos en la ley.

BENEFICIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL ENFOCADA EN LOS TRABAJADORES.

Este tipo de Responsabilidad Social conlleva a tener una buena calidad de vida laboral, la cual se puede apreciar en las políticas de responsabilidad social que afectan directamente a los trabajadores, como las compensaciones y beneficios, flexibilidad de horarios, salud, bienestar, seguridad laboral y otros. De acuerdo a la Asociación de Empresas de la Quinta Región (ASIVA), los beneficios son los siguientes:

a) Mejora la habilidad para retener y atraer a los mejores empleados:

Las empresas, en un mercado tan competitivo como el actual, no pueden permitirse el lujo de perder a los mejores empleados. Atraer y retener a los trabajadores más eficaces y rentables, supondrá una verdadera inversión a futuro. Las empresas que realmente tratan a los empleados como los activos más importantes que poseen, tienen una gran ventaja competitiva sobre las que no lo hacen.

b) Fortalece la confianza y lealtad de los empleados:

Los empleados con una mayor confianza por la empresa a la que pertenecen, la sienten como suya, eliminando probabilidades de conflictos y otros focos de resistencia que afecten la productividad, permitiendo así un aumento en la disposición hacia el trabajo.

⁸ Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de estudios. RSE Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno estudio N° 25. Santiago, Diciembre 2005.

c) Reducción de la rotación del personal y de ausentismo:

La flexibilidad de la jornada laboral, tiene un efecto directo en la reducción de la rotación del personal y del ausentismo, ya que los empleados suelen tener más tiempo para sus asuntos personales, por lo que no necesitan tomarse días extras.

d) Aumento de la eficiencia individual de los empleados:

Existe una marcada tendencia por parte de las empresas de valorar el trabajo realizado por sus empleados, a través de incentivos y aumentos salariales, basándose en factores como la eficiencia y el desempeño laboral, lo que genera un mejor desempeño de la Organización.

e) Cambio de actitudes y de comportamientos de las personas:

El comportamiento de los empleados dentro de las empresas es vital para el buen funcionamiento de las organizaciones, por lo que las buenas o malas relaciones humanas en una empresa se ven reflejadas en la productividad de las actividades diarias.

“Diversos estudios demostrarían que aquéllos que invierten en empresas responsables, a largo plazo ganan más. Existe algo que se llama la hipótesis del buen management, “si tratas bien a tus empleados, ellos trabajan mejor; si das buen trato a tus clientes, ellos se quedan contigo”.⁹

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL ENFOCADOS A LOS TRABAJADORES

"Los indicadores permiten efectuar un diagnóstico sobre el grado de Responsabilidad Social que pone en práctica cada empresa en sus acciones cotidianas. Permiten a la entidad evaluar el grado de desarrollo de sus estrategias, políticas y prácticas en los distintos ámbitos que involucra la RSE. Además conforman un instrumento que permite el diseño de una planificación de las prácticas vinculadas a la

⁹ El Mercurio. "Economía hecha política". 24 Noviembre 2002

Responsabilidad Social y, por lo tanto, es posible generar procesos de mejora continua en esta temática."¹⁰ Algunas organizaciones utilizan indicadores de RSE como estructura de evaluación para el otorgamiento de certificación de Empresa Socialmente Responsable.

- **Seguridad e Higiene**

Se refiere a las prácticas desarrolladas por la empresa para resguardar la seguridad e higiene de sus trabajadores. Considerando por tanto, medidas preventivas, orientadas a reducir riesgos de accidentes y enfermedades laborales.

- **Buenas condiciones de trabajo**

Velar por que las condiciones de ambiente en el lugar de trabajo sean saludables y agradables, cuidando la distribución de los espacios, la iluminación, temperatura, limpieza, y entre ellos desde el cuidado de baños, cocinas, pasillo, bodegas y demás.

- **Jornada laboral**

“La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios de acuerdo a lo que establece el contrato. También se considerará como jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor alguna y por causas que no le sean imputables.

- Jornada ordinaria: No debe exceder 45 horas semanales, las cuales no pueden distribuirse en menos de cinco ni en más de seis días, por lo tanto alguien que trabaje 6 días a la semana podrá tener una jornada diaria de trabajo de 7,5 horas.

- Jornada extraordinaria: Corresponden a aquellas horas trabajadas que exceden el máximo legal o lo pactado en el contrato.”¹²

¹⁰ Fundes. Situación de la Responsabilidad Social de la Mipyme: El caso Chileno. Editorial Andros. Primera Edición. Chile. 2005

¹² El Mercurio on line. 2007. Jornada de Trabajo.

http://www.economiaynegocios.cl/mis_finanzas/detalles/detalle_emp.asp?id=264. el mercurio on line. (27.10.2007).

- **Capacitación y desarrollo personal.**

Factor importante que permite satisfacer las necesidades de autodesarrollo y contribuye a la realización del individuo en su trabajo, además de traducirse en mayor productividad para la Empresa.

“Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.”¹³

- **Actividades extra laborales**

Corresponde a eventos organizados por la entidad para todo el personal, con financiamiento sólo de la empresa o de ambos y con motivo de ocasiones especiales como son: aniversario de la organización, celebración de fiestas patrias, navidad, etc.

- **Promoción**

“Se refiere a trabajadores que obtienen un ascenso o promoción, mostrando la decisión de la empresa de suplir vacantes con personal propio.”¹⁴ Es decir, implica posibilidades que tiene la persona de ascender a cargos superiores, o bien que se le revalorice su cargo como tal.

- **Tasa de accidentes**

“Todo suceso repentino que sobrevenga por causa del trabajo, y que produzca una lesión, perturbación o muerte, una invalidez o la muerte. También es la que se produce durante la ejecución de órdenes del

¹³ Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2007. Decreto con fuerza de Ley N°1. Diario Oficial. 27.03.2003.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. 2001. Indicadores Sociales. www.oitandina.org.pe/documentos/colombia_manual_de_balance_social.pdf. (26.10.2007)

empleador, o durante la realización de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.”¹⁴

Es un indicador que evalúa las condiciones de seguridad frente a accidentes del trabajo de su personal, incluyendo aquellos en el trayecto a la Empresa y las enfermedades profesionales.

- **Puntualidad de Pagos**

Se refiere la programación mensual de todas las fechas de pago de remuneraciones establecidas en el contrato de trabajo, y el cumplimiento de ellas.

AUDITORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Concepto de auditoría:

“La auditoría es un proceso sistemático de obtener y evaluar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos y acontecimientos económicos, a fin de evaluar las decisiones a la luz de los criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas”¹⁵.

“La auditoría en un sentido amplio, equivale al examen o revisión efectuado por alguien independiente de la elaboración de los elementos objeto del examen. Cualquier aspecto de la empresa es susceptible de auditoría y hay tantas formas de ella como áreas pueden ser objeto de revisión.”¹⁶

¹⁵ Philip L. Defliese, Henry R. Jaenicke, Jerry D. Sullivan, Richard A. Gnospelius. Auditoria Montgomery. Segunda edición. México. Editorial Limusa, S.A. 2001

¹⁶ Lazzati, S. et al. Conceptos Generales de Auditoria. Ediciones Macchi. Capítulo 1. Buenos Aires Argentina 1981.

Mencionado el concepto de auditoría, se puede desprender que, según la materia a auditar, dependerá el nombre con que se le denomine. Así tenemos: la Auditoría de Estados Financieros, Auditoría tributaria, Auditoría Operativa, Auditoría Ambiental, entre otras. En este caso, se hablará de una Auditoría de Responsabilidad Social como forma de evaluar las prácticas de RSE, la que, no por el hecho que se le agregue un apellido, el cual es “Responsabilidad Social”, pasa a ser un tipo de auditoría distinta, lo que cambian son los objetivos que se persiguen y la forma en que se realizará.

La Auditoría de Responsabilidad Social se asemeja al concepto de Auditoría Social, la cual se originó para medir el desempeño social de la empresa entorno a los distintos actores involucrados. La primera se enfocará a evaluar los diversos beneficios que una entidad otorga a los trabajadores a través de indicadores sociales.

La auditoría social “es un proceso que permite a una organización evaluar su eficacia social y su comportamiento ético en relación a sus objetivos, de manera que pueda mejorar sus resultados sociales o solidarios y dar cuenta de ellos a todas las personas comprometidas por su actividad.”¹⁷

“Las auditorías sociales se diseñaron con el fin de suministrarles datos de evaluación a los gerentes y así ayudarlos a tomar mejores decisiones respecto a políticas y programas sociales en sus organizaciones”¹⁸.

De acuerdo con el Señor Werner Von Bishhoffshausen W.,” el auditor social debe emitir una opinión respecto a la eficacia y eficiencia de la empresa en el logro de sus objetivos sociales, y también, asesorar a la entidad en la planificación de dichos objetivos”¹⁹

¹⁷ Ávila Marlin Oscar, “Auditoría Social”, Conferencia en el II Encuentro Centroamericano de Profesionales Universitarios, Tegucigalpa, 2002.

¹⁸ Clark C. Abt. Auditoría social para la gerencia. Primera edición. México. Editorial Diana. 1981.

¹⁹ Ramírez, J; Jonquera, G. Introducción a la Auditoría Social. Título de contador auditor. Rancagua. Instituto Profesional John F. Kennedy. Página 56.

“La necesidad de llevar a cabo la auditoría social vendrá obligada por las siguientes cuatro razones: la razón de poder dar satisfacción a la conciencia de todos los directivos de la empresa; la de poder evitar, gracias a una prudente anticipación, la presión de la comunidad, incluidos los empleados y operarios, los accionistas y el gobierno; la de llegar a resolver problemas sociales; y, finalmente, la de incrementar los beneficios en el largo plazo.”²⁰

La Auditoría de Responsabilidad Social debería conseguir como objetivo hacer ver a los gerentes y administradores, que el personal es el recurso más importante que posee, y por lo tanto debieran cuidarlo, pues ellos forman parte de la sociedad, y no solamente tienen necesidades que se traducen en dinero, sino que existen otras basadas en buenas prácticas laborales, las que constituyen acciones e iniciativas para con los trabajadores de una empresa que sobrepasen los requerimientos que establece la legislación laboral, como son la seguridad en el empleo, ambiente de trabajo, relaciones laborales con sus superiores, capacitación del personal, entre otras, que también deben satisfacer.

Planificación del proceso de Auditoría

“La planificación de una Auditoría abarca el desarrollo de una estrategia general para la conducción y el alcance esperados en la Auditoría. La naturaleza, alcance y oportunidad de la planificación varían según sea el tamaño y complejidad de la entidad bajo revisión, la experiencia que se tenga en ésta y el conocimiento del negocio de la entidad.”²¹

²⁰ Miguel Ángel Gallo. Responsabilidades sociales de la empresa. Ediciones Universidad de Navarra S.A.. Pamplona España. 1980.

²¹ Colegio de Contadores de Chile AG. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile. Primera edición. Chile. 2001.

- **Conocimiento del Negocio.**

“El Auditor debería obtener un nivel de conocimiento del negocio de la entidad, que le permita planificar y efectuar la Auditoría de acuerdo con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas. Dicho nivel de conocimientos deberá permitirle adquirir un entendimiento de los acontecimientos, transacciones y prácticas que, a su juicio, puedan tener un efecto significativo sobre los estados financieros. El nivel de conocimientos del negocio que normalmente posee la administración de la entidad es considerablemente mayor que el que puede obtener el auditor en el curso de su Auditoría.”²¹

“El auditor debería tener conocimiento de los asuntos referidos a la naturaleza del negocio, su organización y las características de su operación. Tales asuntos incluyen, por ejemplo el tipo de negocio, los tipos de productos y servicios, la estructura del patrimonio, las partes relacionadas, las localidades donde opera y los métodos de producción, distribución y compensación. El auditor debería también considerar los asuntos que afectan la industria en la cual opera la entidad, tales como las condiciones económicas, disposiciones legales y los cambios en la tecnología, en la medida que incidan en su Auditoría.”²¹

“Para llegar al entendimiento de una empresa existen varias formas: la más rápida es obtenerlo de quienes más saben, ya sea leyendo lo que han escrito o entrevistándolos personalmente. Preguntar es esencial en la auditoría, pero no es suficiente: el entendimiento obtenido mediante preguntas directas y cuestionarios, por así decirlo, no es directo, y el informante puede estar confundido o puede deliberadamente deformar la información. Para que la opinión profesional del auditor sea sólida, es esencial que ésta esté fundada en la evidencia: ya sea la evidencia directa, con base en su propio conocimiento, de primera mano, o evidencia suficientemente independiente que sirve con efectividad para verificar su entendimiento de negocio. Hay también diferentes formas de conocimiento de

primera mano: el auditor puede confirmar el entendimiento obtenido mediante entrevistas y preguntas, viendo u observando personalmente el asunto de que se trate.”²²

“El conocimiento del negocio de una entidad se obtiene normalmente a través de la experiencia con la entidad o su industria y mediante indagaciones con el personal de la entidad”²³

▪ **Enfoques de Auditoría.**

“El auditor usa la información acerca del cliente para determinar la estrategia de auditoría y planear el trabajo. Hace juicios preliminares y evalúa el riesgo de distorsiones importantes asociados con los objetivos de la Auditoría. Estos juicios y evaluaciones constituyen la base para que el auditor determine la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos de auditoría”²⁴

“Las posibles estrategias básicas de auditoría consisten en hacer pruebas sustantivas, no limitadas por la confianza en controles contables internos específicos, o pruebas de cumplimiento para confiar en determinados controles, con la reducción consiguiente del alcance de las pruebas sustantivas. La estrategia seleccionada para cada segmento de auditoría, así como las razones principales para seleccionar esa estrategia, basadas en la evaluación que hace el auditor del riesgo de que exista una distorsión importante, y de la manera más eficiente de afrontar ese riesgo, deben ser registradas o documentadas²⁴”.

“La decisión de confiar en el sistema de control es tentativa sobre la suposición de que el sistema funciona como fue diseñado. Para determinar si el sistema en realidad funciona como fue diseñado, el auditor desarrollará las etapas de pruebas de cumplimiento. Si decide que el sistema de control no es confiable por no haber sido diseñado

²² Philip L. DeFliese, Kenneth P. Johnson, Roderick K. Macleod. Auditoría Montgomery. Primera Edición. México. Editorial Limusa. 1986.

²³ Colegio de Contadores de Chile AG. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile. 1º edición. Chile. 2001.

²⁴ Philip L. DeFliese, Henry R. Jaenicke, Jerry D. Sullivan, Richard A. Gnospelius. Auditoría Montgomery. Segunda edición. México. Editorial Limusa, S.A. 2001

convenientemente, no es necesario diseñar pruebas de cumplimiento. En tanto que las pruebas sustantivas se basen en la ausencia del sistema de control, no es pertinente para el auditor que el sistema funcione como fue diseñado. Al evaluar el diseño del sistema de control interno contable el interés principal del auditor será si el sistema proporciona la seguridad de que se puedan descubrir con rapidez los errores y las irregularidades y asegurar de esta manera la confiabilidad de los estados financieros.”²⁵

▪ **Procedimientos para las Pruebas de Cumplimiento**

“Un procedimiento de Auditoría puede definirse en grandes términos como los actos o hechos que realiza el auditor para alcanzar los objetivos del examen. En un caso típico, la consecución de los objetivos de la Auditoría lleva a la búsqueda de evidencia de un tipo u otro, aún cuando existan procedimientos que sirvan también de ayuda para la supervisión de auditorías.”²⁵

Se utilizan cuatro tipos de procedimientos para apoyar la operación de las políticas y procedimientos de control. Estos son los siguientes:

a) Entrevistas al personal:

Las consultas al personal no constituyen una fuente de idónea de hechos sobre la eficacia del funcionamiento de los controles, pero es una forma adecuada de evidencias.

b) Examen de evidencias:

Muchas actividades y procedimientos relacionados con controles dejan un indicio claro de evidencias documentadas.

²⁵ John W. Cook, Gary M. Winkle. Auditoría. Editorial McGraw-Hill tercera edición. México 1999.

²⁵ Cashin, James A. Manual de auditoría. Editorial Centrum. Segunda edición. España. 1988.

c) Observación de actividades:

En el caso de actividades que no dejan rastros documentales, el auditor generalmente observa cuando se aplican. “ En algunas revisiones los auditores observan áreas dentro de las cuales dudan de la capacidad del cliente para cumplir con el sistema tal como fue diseñado, y por consiguiente es probable que en esas áreas realicen pruebas de cumplimiento más extensas para determinar el grado de cumplimiento real”.²⁶

d) Reproceso:

Es común que el auditor repita de nuevo una actividad para ver si se obtuvieron los resultados adecuados. Si no se encuentran errores el auditor puede llegar a la conclusión que el proceso está funcionando como debe ser.

▪ Pruebas Sustantivas

“Las pruebas sustantivas incluyen pruebas de los detalles de los saldos de las cuentas y de las operaciones, comparaciones y revisiones analíticas y otros procedimientos de auditoría, como pueden ser las declaraciones por escrito de la gerencia y de los abogados. La selección de pruebas sustantivas cuando se aplican, y su alcance, dependen de los juicios sobre importancia relativa y de las evaluaciones de riesgo. El factor determinante principal es la decisión estratégica básica acerca de si se va a confiar, y hasta qué punto, en los controles contables internos a fin de reducir el nivel de seguridad que de otro modo se exigiría a las pruebas sustantivas. Además la seguridad que se exige de las pruebas sustantivas se puede obtener mediante pruebas de detalle, procedimientos de revisión analítica, o

²⁶ John W. Cook, Gary M. Winkle. Auditoría. Editorial McGraw-Hill tercera edición. México 1999.

alguna combinación de ambas, pues la seguridad que se obtiene con una disminuye la que se requiere de la otra.”²⁷

Formular y preparar el dictamen del auditor.

“Consiste en llegar a una conclusión y expresar una opinión en el informe llamado “dictamen del auditor”, la cual se basa en las evidencias y conocimientos adquiridos en las tres fases mencionadas cuyas constancias quedan incorporadas en los papeles de trabajo”²⁸.

NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Extracto de borrador Norma ISO 26000.

Esta norma entrega guías a todo tipo de organizaciones sobre temas relacionados a la Responsabilidad social, para la conducción de actividades en una forma que sea consistente con los intereses de la sociedad y el desarrollo sustentable, y basado en el comportamiento ético y el cumplimiento con las leyes aplicables e instrumentos intergubernamentales. Dicha norma se publicará a comienzos de 2009, cuyo uso será voluntario, y de esta manera, no será una norma certificable.

La norma incluye temas de responsabilidad social relacionados con el medioambiente, los derechos humanos, prácticas laborales, gobierno organizacional, prácticas de negocios justas, involucramiento de la comunidad y desarrollo social, y consumidores.

²⁷ Alvin A. Arens, James K. Loebbecke. Auditoría un enfoque integral. Editorial Prentice Hall. Sexta edición. México. 1996.

²⁸ John W. Cook, Gary M. Winkle. Auditoría. Editorial McGraw-Hill tercera edición. México 1999.

De acuerdo a la Norma ISO 26000, la Responsabilidad Social se define como las acciones de una organización para tomar las responsabilidades por el impacto de sus actividades sobre la sociedad y el medioambiente, donde estas acciones:

- Son consistentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sustentable
- Están basados en el comportamiento ético, cumplimiento con las leyes aplicables e instrumentos intergubernamentales; y
- Están integradas en las actividades actuales de la organización.

Pronunciamiento de la Norma ISO 26.000 en relación a los trabajadores:

Uno de los impactos sociales más significativos de una organización, especialmente organizaciones empresariales, involucra el empleo y el mundo del trabajo. El rol establecido para los gobiernos sobre este tema es el asegurar los impactos positivos de las actividades de la organización, al proveer protección laboral y protección social.

La protección laboral abarca las leyes y regulaciones que gobiernan el trabajo, incluyendo salarios, horario de trabajo, y salud y seguridad. La protección social generalmente involucra el reconocimiento de una relación empleado/empleador.

Es también rol del gobierno, el entregar un marco dentro del cual, las relaciones industriales, es decir, las relaciones entre la gerencia y los empleados representados colectivamente, puedan ocurrir. Las relaciones industriales y las negociaciones colectivas son la manera privada más efectiva para ayudar a asegurar el impacto social positivo del empleo. Debido a que un empleo seguro con adecuados ingresos es un interés social mayor, se espera que los gobiernos entreguen protección social y laboral, y que protejan el derecho de los trabajadores a formar o afiliarse a sindicatos.

Las organizaciones deberían asegurar que el trabajo desarrollado en su nombre, ya sea directamente o indirectamente, sea desempeñado dentro de los marcos legales e institucionales adecuados, y de que sus

actividades respeten, promuevan y avancen en los estándares internacionalmente reconocidos y los derechos humanos fundamentales en el trabajo. Por ejemplo, las organizaciones deberían:

- Respetar el principio de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Entregar condiciones decentes de trabajo a sus trabajadores, invertir en el desarrollo de habilidades y fomentar las buenas relaciones industriales.
- Asegurar que los individuos desempeñando un trabajo para ella, lo haga dentro de una relación de empleo reconocida, o, alternativamente, sea legítimamente autoempleado.
- Asegurar que el trabajo realizado en su nombre, sea realizado en un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Las organizaciones no deberían:

- Emplear a niños, ni practicar cualquier forma de trabajo forzado.
- Practicar una discriminación injusta en sus prácticas de empleo, ya sea basada en raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedades, nacimiento u otro estado.

- **OHSAS 18000.**

Es un conjunto de normas internacionales que permiten la formulación de políticas y objetivos determinados, relacionados con la seguridad y salud al interior de una empresa, tomando en cuenta los riesgos y peligros asociados a cada actividad en particular.

El sistema de gestión y salud ocupacional OHSAS 18000 viene a complementar los sistemas de aseguramiento de la calidad (ISO 9001:2001) y medio ambiente (ISO14000:1996).

El objetivo de esta norma es el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el lugar de trabajo, a través de una gestión sistemática y estructurada. Es necesario destacar que la puesta en marcha y éxito

en la implementación de este sistema va a depender del grado de compromiso que tenga todo el personal de la empresa, incluida la gerencia.

La norma implica una certificación absolutamente voluntaria, ya que no se rige por legislación alguna, otorga mayor crédito y validez a la empresa ser certificado por un organismo autónomo e independiente, en sus áreas de seguridad y salud ocupacional.

La única condición para acceder a este sistema de gestión es demostrar que se cumple con todas las especificaciones de la norma en forma objetiva. Sin embargo, en industrias donde los riesgos de accidentes laborales son muy frecuentes, como la industria petrolera y aquellas relacionadas con gases, se ha comenzado a implementar con cierta rapidez.

En Chile no son más de cinco las empresas que se han certificado bajo esta norma. Un número que dentro del mediano plazo debería aumentar, por que si bien no es un requisito importante para negociar los tratados de libre comercio, o exportar productos, la tendencia indica un alza en este tipo de certificación en los próximos años. Esto, porque los beneficios de la norma OHSAS 18000 no sólo se relacionan con la reducción de accidentes en el personal y un ahorro considerable de material. Para la empresa, es la integración de un sistema de gestión que incluya calidad, salud y seguridad a futuro.

Para los clientes es una prueba del compromiso de la empresa con la salud y la seguridad de su organización, y de los productos y servicios que ofrecen al mercado.

El conjunto de documentos OHSAS 18000 está constituido por:

OHSAS 18001:2001

Sistemas de gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Requisitos

OHSAS 18002:2002

Sistemas de gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Directrices para la implantación de la Norma 18001

OHSAS 18101:2002

Sistemas de gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Vocabulario

OHSAS 18103:2001

Directrices generales para la evaluación de sistemas de gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Proceso de auditoría

- **SA 8000**

SA 8000 es una norma que permite auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa. Se aplica tanto a empresas pequeñas como a las grandes que desean demostrar a los clientes y a otros terceros interesados que sí le importa el bienestar de sus empleados. La esencia de la norma es la creencia de que todo lugar de trabajo debe ser administrado de manera tal que estén garantizados los derechos humanos básicos y que la gerencia está preparada para asumir la responsabilidad por ello.

La norma fue creada por Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI). SAI es una organización sin fines de lucro dedicada al desarrollo, la implementación y el control de normas de responsabilidad social verificables y voluntarias.

El sistema de la norma SA 8000 ha sido diseñado según el modelo de las normas ya establecidas ISO 9001 e ISO 14001 aplicables a Sistemas de Gestión de Calidad y de Gestión Ambiental. La norma fue desarrollada y probada en campo por el Consejo de Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities - CEP), entidad sin fines de lucro, con la ayuda de un Consejo Asesor internacional entre cuyos miembros se cuentan representantes de importantes corporaciones, organizaciones de derechos humanos, profesionales de certificación, académicos y del trabajo.

La norma se basa en varias normas de derechos humanos internacionales existentes, entre ellas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la ONU. La norma SA 8000 establece pautas para certificar el desempeño de empresas en nueve áreas:

- **Trabajo Infantil.** Prohíbe el trabajo infantil (en la mayoría de los casos, niños menores de 15 años de edad). Las empresas certificadas también deben asignar fondos para la educación de niños que podrían perder su trabajo a raíz de la aplicación de esta norma.
- **Trabajo Forzado.** No se puede exigir a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad ni que paguen "depósitos" como condición para el empleo.
- **Higiene y Seguridad.** Las empresas deben cumplir con normas básicas para un ambiente de trabajo seguro y saludable, entre ellas: agua potable, instalaciones sanitarias, equipo de seguridad aplicable y capacitación necesaria.
- **Libertad de Asociación.** Protege los derechos de los trabajadores de crear y participar en sindicatos y de gestionar convenios colectivos, sin miedo a represalias.
- **Discriminación.** No se permite la discriminación por raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, pertenencia a un sindicato o afiliación política.

- **Prácticas Disciplinarias.** Prohíbe el castigo corporal, la coerción física o mental y el abuso verbal de los trabajadores.

- **Horario de Trabajo.** Establece una semana de 48 horas como máximo, con un mínimo de un día libre por semana y un límite de 12 horas extras por semana remuneradas a una tarifa especial.

- **Remuneración.** Los salarios pagados deben cumplir con todas las normas legales mínimas y proveer suficientes ingresos para cubrir las necesidades básicas, con por lo menos una parte de ingreso discrecional.

- **Gestión.** Define los procedimientos para la implementación y revisión efectiva por parte de la gerencia del cumplimiento de la norma SA 8000, desde la designación de personal responsable hasta la preparación de registros, el abordaje de temas de preocupación y la implementación de acciones correctivas.

PROBLEMA

Enunciado del problema:

Hace algunos años el concepto de empresa estaba asociado a la producción y rentabilidad. Sin embargo, los conflictos de diversa índole motivaron el surgimiento de Responsabilidad Social Empresarial, la cual tiene que ver con las relaciones que establecen las empresas con diversas áreas que se ven afectadas por sus acciones. Entre estas áreas se encuentran los trabajadores, quienes a través del tiempo han manifestado sus intereses ante los empresarios, obteniendo logros importantes asociados con el mejoramiento de su vida laboral.

“La empresa socialmente responsable no se limita a cumplir, solamente, con los derechos de los trabajadores establecidos en la legislación. Esta debe ir más allá, como por ejemplo, invertir en el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, mejorar sus condiciones de trabajo, respetar su condición de persona y establecer una relación ética y responsable con sus intereses e instituciones que los representan.”⁵

En Chile y a nivel internacional existen organismos que se han encargado de difundir prácticas de RSE a favor de los trabajadores, como son: El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNDU), Fundación Prohumana, Programa de Acción con Mujeres (PROSAM), Acción RSE, entre otras. Ante la importancia que implica este tema a nivel internacional, se elabora actualmente una norma ISO sobre RSE, cuya publicación se realizará en el 2009 y será de carácter voluntario para los países.

En la presente tesis, se evaluará las prácticas de RSE aplicadas por la Empresa Portuaria Valparaíso a sus trabajadores, mediante un proceso de Auditoría de gestión, para verificar que se cumplan los indicadores establecidos por la entidad, durante el segundo semestre 2007.

⁵ Dirección del Trabajo. 2005. RSE Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno de Investigación 25. Chile. Gobierno de Chile. Página 154.

Formulación del Problema:

¿Cuál es el concepto que tiene la Empresa Portuaria Valparaíso sobre Responsabilidad Social Empresarial?

¿Qué se entiende por Responsabilidad Social Empresarial enfocada a los trabajadores?

¿Se está aplicando Responsabilidad Social Empresarial en la Empresa Portuaria Valparaíso bajo el concepto planteado en el problema de este proyecto de tesis?

¿Cuál será el resultado de la aplicación de un proceso de Auditoría a la Responsabilidad Social Empresarial que desarrolla la Empresa Portuaria Valparaíso en relación a los trabajadores?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Evaluar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, aplicadas por la Empresa Portuaria Valparaíso a sus trabajadores.

Objetivos Específicos

- Describir el entendimiento que tiene la Empresa Portuaria Valparaíso de la Responsabilidad Social Empresarial y las prácticas que desarrolla en el ámbito laboral.
- Conocer a través de los indicadores, el efecto de la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en la Empresa Portuaria Valparaíso.
- Aplicar un proceso de Auditoría de gestión para evaluar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral

METODOLOGÍA

La presente tesis se desarrolla en 3 etapas.

Etapas 1: Recopilación de antecedentes.

- Recopilación de antecedentes sobre la Responsabilidad Social Empresarial a nivel general y enfocado a los trabajadores, mediante la revisión de libros e Internet.
- Visitar la página Web de la Empresa Portuaria Valparaíso, para tener una visión global de la entidad en estudio.
- Visitar páginas Web de Organizaciones que trabajan en Responsabilidad Social Empresarial.
- Entrevistas efectuadas a la Gerencia de la Empresa Portuaria Valparaíso y a los dirigentes de sindicato de dicha Empresa como representantes de los trabajadores, con el objetivo de recabar información sobre las prácticas de Responsabilidad Social que desarrolla la entidad.

Etapas 2: Sistematización de la información.

El ordenamiento y procesamiento de la información recopilada se hizo en función de:

- a) Conceptos sobre la RSE tanto a nivel general como desde un enfoque laboral.
- b) Beneficios que conlleva la RSE aplicada a los trabajadores.
- c) Procedimientos específicos que realiza la Empresa Portuaria Valparaíso en el ámbito de RSE enfocada a los trabajadores.
- d) Enfoque de Auditoría que se aplicará en la Empresa Portuaria Valparaíso para evaluar las prácticas de Responsabilidad Social en materia laboral.

Etapa 3: Aplicación de un proceso de Auditoria para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial, para lo cual se seguirán los siguientes pasos:

- a) Definición del objeto sujeto al proceso auditoria.
Para este análisis el objeto será la Responsabilidad Social Empresarial enfocado a los trabajadores.
- b) Una vez identificado el objeto se planificará y organizará el trabajo, es decir, se hará un plan donde se desarrollarán las actividades.
- c) Obtención de la información.
 - La información se obtendrá mediante diversas entrevistas, a personas que tienen relación directa con la Responsabilidad Social Empresarial. Para conseguir estos datos se deberá:
 - Realizar entrevistas semiestructuradas, basadas en una guía de preguntas, en las cuales el entrevistador tendrá la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre las prácticas de RSE.
Las entrevistas contienen preguntas basadas en el código del trabajo para verificar su cumplimiento legal y otras adicionales, orientadas a conocer si la empresa está comprometida con sus trabajadores más allá de sus obligaciones que por ley se establecen.
 - Determinar los indicadores para cada entrevista a realizar, tanto a la gerencia del área de Empresa Portuaria Valparaíso como a los dirigentes de sindicato como representantes de los trabajadores.
 - Revisión de antecedentes que permitan plantear las entrevistas que serán aplicadas a la gerencia.
 - Validación de las entrevistas mediante las opiniones de expertos.

- Aplicar la entrevista a la Gerencia relacionada con el área RSE, como son el Gerente de Finanzas y el Gerente de Recursos Humanos, dentro de la Empresa Portuaria Valparaíso.
 - Aplicación de las entrevistas que se efectuarán a los dirigentes de sindicato como representantes de los trabajadores al interior de la Empresa Portuaria Valparaíso.
- Examen de evidencia a través de la solicitud de documentación sustentatoria, para respaldar las afirmaciones efectuadas por la Empresa Portuaria Valparaíso en el ámbito de Responsabilidad Social Empresarial.

d) Análisis de la información.

La información obtenida en el punto anterior será sometida a un análisis orientado a confrontar dicha información con la realidad o lo que efectivamente sucede en la práctica. Para esto, se utilizarán las siguientes técnicas de auditoría.

- Observación: Se realizarán con el propósito de presenciar el ambiente en el cual el trabajador desempeña su labor, describir las actividades que se desarrollan y comprender el proceso de las prácticas de RSE, enfocada a los trabajadores, que realiza la Empresa Portuaria Valparaíso.
- Investigación: Para ello se recurrirá al personal a cargo de RSE y a los dirigentes de sindicatos integrados por trabajadores, con el objeto de obtener información.
- Inspección: Se realizará a través del examen físico de documentos, con el propósito de verificar la autenticidad de la información conseguida, sobre la RSE enfocada a los trabajadores.
- Comparación: En este punto se observará la similitud o diferencia de la información otorgada por la Gerencia y los Dirigentes de sindicato de RSE.
- Análisis: Se refiere principalmente al examen de indicadores como son: accidentabilidad, seguridad y prevención de riesgos, jornada laboral, entre otras. Además la documentación entregada por la Empresa Portuaria Valparaíso como respaldo

de la información obtenida a través de las entrevistas, será objeto de estudio.

e) Elaboración del Informe.

A través del informe se evaluarán los resultados obtenidos de la evidencia entregada por la Empresa Portuaria Valparaíso y se darán a conocer las conclusiones a las que llegó el auditor.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO DE LA EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO.

El 6 de abril de 1960 se creó la Empresa Portuaria de Chile (EMPORCHI), entidad fiscal que asumió la explotación y administración de los puertos.

En el año 1980, la EMPORCHI, tenía miles de trabajadores que estaban encargados de todas las labores portuarias, es decir, se almacenaba la carga, había gente en los almacenes y buques, entre otras actividades.

El terremoto ocurrido el 3 de marzo de 1985 afectó seriamente a este proceso, y la reparación de las instalaciones dañadas terminó en enero de 1999. Sin embargo, el crecimiento del comercio exterior chileno y la evolución tecnológica del transporte marítimo plantearon la necesidad de hacer mayores inversiones en infraestructura y equipamiento, lo que se resolvió dejar en manos de empresarios privados, mediante la entrega de frentes de atraque en concesión. Para lograr esto, el gobierno impulsó la ley 19.542, cuyo objeto fue transformar los diez puertos estatales bajo administración de la EMPORCHI en empresas autónomas, encargadas de aumentar la eficiencia y los montos de inversión mediante el otorgamiento de concesiones.

Posteriormente, en el año 1998, EMPORCHI fue disuelta y se crearon las Empresas Portuarias Regionales, que en total fueron 10. Constituyéndose legalmente la Empresa Portuaria Valparaíso (EPV). A fines de 1999 se resolvió la licitación del primer frente de atraque, compuesto por los sitios 1, 2, 3, 4 y 5, que es donde se concentra cerca del 80% del movimiento de carga.

El proceso terminó con la adjudicación por 20 años, que se pueden ampliar a 30, al consorcio chileno alemán formado por Inversiones Cosmos, perteneciente al grupo naviero Von Appen, y Hamburger Hafen und Lagerhaus Aktiengesellschaft (HHLA). Este consorcio formó una sociedad denominada Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPSV), que comenzó a operar dicho Terminal el 1 de enero de 2000. En dicho año EPV se fue replegando por lo que se despidió una gran cantidad de trabajadores. La mayoría del personal que se fue era vigilante, ya que con la licitación y modernización se necesitaba menos control. En agosto del presente año se efectuó la última desvinculación, en la cual se despidieron 30 personas, hoy en día, dicha Empresa tiene 97 empleados.

La Gerencia no entregó la lista de las personas que serían despedidas, ya que prefería ser ésta la que le informe directamente al trabajador, antes que se entere por otras personas. Los trabajadores fueron indemnizados con 1,5 sueldos por año de servicio sin tope, este beneficio fue igual para todos.

Todo trabajador sabe que, cuando se licite en un tiempo más, se tendrá que ir de la empresa. El próximo lugar que se licitará es el Espigón y las personas están concientes con cuanto dinero se irán, ya que se firmó un convenio en la negociación anterior que rige para las demás desvinculaciones que se hagan en la empresa a causa de licitaciones.

Por su parte, EPV continúa administrando los sitios 6, 7 y 8, ubicados en el espigón, que movilizan el 20% restante de la carga, y los sitios 9 y 10, hoy convertidos en el Paseo Muelle Barón.

En EPV, la gran mayoría de los empleados tiene que ver con el área administrativa y procesamiento de documentos, la minoría efectúa actividades más operativas en el Espigón, donde se desarrolla la Planificación de los sitios de embarque, es decir, su asignación. Además de la recepción de contenedores, entre otras. Por otra parte, se encuentran los trabajadores que efectúan proyectos, actualmente se está preocupado por el Borde Costero, o sea, el mall que hará Plaza

Vespucio en el borde costero y la Zeal, que desarrollará un acceso especial para los camiones de carga.

Antiguamente, la EMPORCHI se regía por el estatuto administrativo, pero la Empresa Portuaria Valparaíso (EPV), si bien sus bienes e infraestructura son públicos y además rinde sus dineros al gobierno, sus trabajadores no son empleados públicos, se rigen por el código del trabajo por lo que existe una combinación de ambas.

EPV mantiene un contrato de concesión que tiene una duración de 25 años, con posibilidad de prórroga. En este contrato existen cobros involucrados, inversiones que debe realizar el concesionario y pagos adicionales, lo único que puede variar es una tarifa por atraque de nave, ya que si supera ciertos estándares máximos la empresa da un porcentaje por cada nave adicional que atraque. La totalidad de los ingresos que recauda EPV son entregados al Estado de Chile y este último es el encargado de financiar a la empresa, la que debe presentar un anteproyecto de presupuesto, que es sometido a aprobación, el cual se compone de gastos de personal, mantenimiento de equipos, proyectos, estudios, asesorías, entre otros, el monto de dicho presupuesto corresponde más o menos a la décima parte de todos dineros entregados por EPV.

Para llegar al entendimiento del funcionamiento de la Empresa Portuaria Valparaíso se recurrió a páginas de Internet y se desarrollaron preguntas a personas que trabajan dentro de la Organización, principalmente el Tesorero del Sindicato N°1, dio a conocer los procesos de licitaciones sufridas por la Empresa. Además, se realizaron otras entrevistas basadas en conocer las actividades que la Entidad realiza a los trabajadores entorno a la Responsabilidad Social, para esto se recurrió a los Gerentes de las áreas: Recursos Humanos, Administración y Finanzas y Gerencia General.

CONOCIMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La Empresa Portuaria Valparaíso realiza el trabajo en tierra efectuando una planificación de atención a las naves, donde el cliente envía electrónicamente, con una semana de anticipación, la información de la carga. La Aduana debe conocer, 24 horas antes todo lo que se va a movilizar en el puerto, con esta información la Empresa Portuaria Valparaíso se prepara para la atención de dicha nave. Posteriormente, los contenedores son ubicados en forma inversa al buque, es decir, el contenedor que está apilado en la parte superior, será ubicado en el fondo de la nave.

La carga que llega al puerto en importación para almacenamiento cubierto o descubierto corresponde al 10% y el 90% restante se va directamente a destino, a la bodega del propietario, lo que se denomina "Directo Diferido".

La Empresa Portuaria Valparaíso no verifica el contenido ni pesa la carga, ya que, la Aduana se preocupa de validar dicha carga, realizando muestreos, abriendo contenedores, revisando que se cumpla lo que dice la agencia respectiva y el formulario de carga. Por lo tanto el sistema de EPV opera confiando en los controles efectuados por la Aduana.

Desde el momento en que el buque llega al puerto, se empiezan a generar los cobros por las distintas tarifas que se deben cobrar al buque. Si la nave es atendida por los concesionarios, la Empresa Portuaria Valparaíso, lo único que cobra es una tarifa de uso puerto, en cambio cuando el buque lo toma el Terminal que atiende la Empresa Portuaria Valparaíso, ésta cobra la tarifa: uso puerto, uso muelle, a la carga, entre otras. El Terminal se encarga de informar los cobros antes mencionados, con un plazo de 24 horas a Finanzas, a través de una carpeta que se cierra cuando zarpa la nave y un encargado del área indicada emite la factura dentro de las 24 horas siguientes.

Finanzas redigita la información que el cliente envía de la transacción, luego es comparada y revisada para que no hayan diferencias, si éstas existieran se vuelve a chequear la documentación con lo físico, de manera que al final del proceso se envíe a través del sistema a Finanzas, la que se encarga de verificar que la información de origen y destino estén correctas, posteriormente se emite la factura.

ENFOQUE DE AUDITORIA

Considerando que EPV a logrado varias certificaciones asociadas a Responsabilidad Social Empresarial, las cuales son: ISO 9001 para su Sistema de Gestión de Calidad, ISO 14001 para el Sistema de Gestión Ambiental y la Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en OHSAS 18001, la revisión del informe de Auditoría realizado por Lloyd's Register en el presente año, en base a los antecedentes indicados en el conocimiento del negocio y del Sistema de Control Interno de la Entidad, hemos decidido dar un enfoque de cumplimiento para revisar las pruebas específicas a las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Las principales pruebas efectuadas se basaron en las Indagaciones con el personal de la Empresa Portuaria Valparaíso, Examen de evidencia documental respecto de las actividades que la Organización asegura desarrollar en cuanto a la Responsabilidad Social a los trabajadores, Observación de las actividades o procedimientos informados y Reproceso de las mismas.

INDAGACIONES Y ENTREVISTAS AL PERSONAL

El objetivo de las entrevistas se focalizó en la corroboración de la información obtenida de la Gerencia en entrevistas previas, ya que, éstas nos entregaron la base para realizar dichas entrevistas a los

trabajadores, quienes son los afectados con las practicas de Responsabilidad Social Empresarial que desarrolla la Empresa Portuaria Valparaíso. Posteriormente, se obtendrá toda la evidencia documental acerca de lo informado.

Las entrevistas contienen preguntas basadas en el código del trabajo para verificar su cumplimiento legal y otras adicionales, orientadas a conocer si la empresa está comprometida con sus trabajadores más allá de sus obligaciones que por ley se establecen.

En la Empresa existen tres sindicatos, por lo que se aplicó a los dirigentes de éstos las entrevistas, ya que, se considera que ellos son la voz de los trabajadores que integran cada uno de dichos sindicatos, y por lo cual ellos los representan en sus respuestas y opiniones.

ENTREVISTA N°1 REALIZADA A LA GERENCIA GENERAL Y DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

Gerente General: La entrevista se hizo con el objetivo de tener una visión global sobre la Responsabilidad Social de la Empresa Portuaria Valparaíso.

Gerente de Administración y Finanzas: Se desarrolló la entrevista para conocer en forma general la Responsabilidad Social que desarrolla la Empresa Portuaria Valparaíso, debido a que es integrante del Comité de Responsabilidad Social en ASIVA.

ENTREVISTA N°2

Gerente de Recursos Humanos: La entrevista se efectuó para comprender en forma más específica las actividades desarrollada a los trabajadores, dado que el Gerente de Recursos Humanos es quien

tiene la responsabilidad de mantener y mejorar las relaciones humanas y laborales entre la Dirección y el Personal.

ENTREVISTA N°3 REALIZADA A LOS DIRIGENTES DE SINDICATOS.

Las entrevistas realizadas a los dirigentes de los sindicatos se hicieron con el fin de determinar el conocimiento que éstos tienen en relación a las actividades de Responsabilidad Social que realiza la Empresa Portuaria Valparaíso, como también corroborar información obtenida con la Gerencia y saber su opinión sobre dichas actividades. La Empresa posee tres sindicatos denominados como: Sindicato N°1, SITRAPOA, Sindicato N°3.

CORROBORACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENTREVISTAS

1º Capacitación y Desarrollo:

- Similitudes de opinión.
- Se puede verificar la existencia de un programa de capacitación para la empresa que se basa principalmente en las certificaciones que hoy en día tiene la Empresa Portuaria Valparaíso (EPV), pero este no es conocido por todos los dirigentes.
- Coinciden ambas partes en que la Organización emplea Servicios de apoyo de una Institución especializada.
- Se ha comprobado la existencia actual de una capacitación de Competencias y Brechas para el personal.
- Adicionalmente, EPV posee un sistema de capacitación compartida en que la Empresa paga el 50% del costo y el resto lo asume el trabajador, dicho sistema está sujeto a aprobación y que no cubre una carrera universitaria, puesto que el presupuesto alcanza sólo para talleres o cursos.

- Las opiniones de los sindicatos indican que los contenidos de las capacitaciones no necesariamente se apegan a los requerimientos de la Empresa, ya que los trabajadores pueden hacer cursos que no están relacionados con las labores que estos desempeñan.

- Diferencias de opinión.

- La EPV realiza tres evaluaciones al año a los trabajadores y una calificación anual efectuada por el jefe directo, pero no existe claridad si este sistema se realiza para todo el personal, puesto que hay una discordancia entre los dirigentes.

2º Seguridad, Prevención de Riesgos e Higiene.

- Similitudes de opinión.

- Ambas opiniones coinciden en que la empresa posee normas de seguridad internas, las que están basadas en la norma OHSAS 18000, ISO 14000 e ISO 9000, por el hecho de estar certificados.

- Todos afirman sobre la existencia de un Comité Paritario de Seguridad e Higiene, el que está formado por tres trabajadores y tres administrativos.

- Tanto la Gerencia como los sindicatos informan que dentro del Puerto hay un policlínico del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) destinado a atender a todos los trabajadores las 24 horas, los 365 días del año.

- Las partes coinciden en que está señalizado tanto al interior del edificio como en el Puerto.

- Se comprueban los procedimientos en caso de accidente de trabajo están bien establecidos y se entiende conocido por todos. Estos dependen de la gravedad del accidente.

- Se conoce por todos que la mutual que está afiliada la EPV es el IST.

- La Gerencia y los Sindicatos conocen la existencia de registros de accidentes y que de algunos casos se investigan las causas.

- Existe una persona a cargo de las mantenciones eléctricas que se hace en forma preventiva una vez al año. La de los vehículos depende del kilometraje.
- Ambas partes tiene conocimiento que la Empresa hace campañas promocionales para mejorar las condiciones de seguridad e higiene a través de intranet, diarios murales, primera espía, entre otros.
- El servicio de comedor se brinda a todo el personal que trabaja una jornada administrativa (8:00 a 18:00), pero los que están a turno reciben una colación fría.

3º Maternidad.

- Similitudes de opinión.
 - La percepción es que la EPV se apega a la Ley en este ámbito, ya sea, en lo que se refiere a los tiempos necesarios pre y pos parto y para amamantar a su hijo, permitiéndole a la madre en esta última instancia llegar a acuerdos especiales.
- Diferencias de opinión.
 - En la Empresa Portuaria Valparaíso trabajan veinticinco mujeres, lo cual implica que debe cumplir con el beneficio de sala cuna en una de las formas dispuestas en la legislación laboral. Dicha Empresa no posee sala cuna, puesto que el beneficio es retirado por la madre, la cual rinde a la Empresa mediante los correspondientes respaldos y retira el cheque a nombre de la Institución. Un aspecto que causa diferencia es que la Gerencia informa dos situaciones: Primero: que por Ley la Empresa tiene sala cuna; Segundo: Que el aporte de la organización a la sala cuna es hasta los seis años, ya que supone el financiamiento del jardín. Al contrastar esta información con los dirigentes se obtiene la información que la Empresa no tiene sala cuna y además el costo es asumido hasta los dos años. De este punto se desprende que existe una incongruencia entre lo indicado por la Empresa y los trabajadores.

4º Jornada Laboral.

- Similitudes de opinión.

- Ambas partes coinciden que trabajan 45 horas semanales y que no se trabajan horas extras, en caso que sean necesarias estas no sobrepasan las 2 horas diarias. También declaran que las remuneraciones siempre han sido pagadas en el plazo acordado y que la fecha de las vacaciones está sujeta a un acuerdo entre trabajador y empleador.

- Según la Ley, un trabajador portuario debe realizar un curso para ingresar a su trabajo. Se verificó que no existe tal obligación por parte de la Empresa, ya que, el trabajo que realiza el personal de EPV consiste en la administración de las cargas portuarias, procesamiento de documentos, planificación de las faenas portuarias y el desarrollo de dos proyectos de la Empresa, cuya labor más operativa se encuentra ubicada en el Espigón, donde se encuentran los guardalmacenes, quienes deben recepcionar la nave, verificar el tipo de carga que trae, destinar la ubicación de los sitios y controlar el ingreso y salida de una nave.

- Las partes indican que durante la jornada laboral si se realizan actividades distintas a las de trabajo.

5º Actividades Extra laborales.

- Similitudes de opinión.

- En este aspecto, tanto la Empresa Portuaria Valparaíso como los dirigentes dieron a conocer distintas actividades para el trabajador y su familia, lo cual se considera válido, puesto que, se verificó con el programa de actividades entregados por la Empresa.

- En general, la difusión de estas actividades se hace por e-mail.

- La conclusión es que tanto la Gerencia como los dirigentes concuerdan en que estas actividades contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo.

6º Comunicación e Integración.

- Similitudes de opinión.

- La administración nos indica que la empresa tiene un programa de inducción, en el cual cada unidad se encarga de dar a conocer, a la persona recién contratada, las labores que efectúan y presentarla a todo el personal de la empresa, además se le informa sobre los sistemas de gestión de calidad, seguridad y ambiental. Las opiniones de los dirigentes sindicales informan que es efectiva la charla sobre los sistemas de gestión y que se le hace un recorrido por la empresa para presentarles a todos los integrantes de la entidad.

7º Drogadicción y Alcoholismo.

- Diferencias de opinión.

- La gerencia explica el tema como una situación vigente, en tanto que los dirigentes señalan que se efectuó solamente el año 2005 y que actualmente no se está implementando.

- Existe una falta de comunicación de parte de la Gerencia a los dirigentes, ya que ellos no conocen el sistema que se llevaba a cabo en cuanto al costo del programa, ya que, la Gerencia dice que el trabajador cubre el tratamiento y se sigue pagando la remuneración, a diferencia de lo que cree el personal que lo costea la Empresa en su totalidad.

OBSERVACION DE ACTIVIDADES.

La observación de actividades se basó fundamentalmente en la verificación de las señaléticas al interior de la Empresa Portuaria Valparaíso, tales como vía de evacuación, aviso de extintores, de escaleras, entre otros. En cuanto al exterior de la Organización, se revisó la existencia áreas restringidas, riesgo eléctrico, y especialmente señalizaciones de tránsito.

En base a la información entregada por los dirigentes sindicales, respecto que los trabajadores en su mayoría tienen el escritorio posicionado frente a la pared, según su parecer para evitar distracciones y la comunicación con sus compañeros, fue confirmada. Aunque no todos los escritorios poseen esa ubicación se considerará su opinión.

También se observó la boleta de sala cuna presentada por una trabajadora. El procedimiento realizado por la empresa es verificar que el menor esté dentro de la edad correspondiente, identificar a la persona que recibe el beneficio, anotar el número de boleta y fecha, esto lo firman la persona encargada del área y el jefe de Recursos Humanos, posteriormente, se rinde a Finanzas para que realice el pago y emite un comprobante de egreso con los datos antes mencionados. El mismo procedimiento se utiliza para niños mayores de 2 años que asisten al jardín infantil hasta los 6 años.

EXAMEN DE EVIDENCIAS.

Se inspeccionó que las actividades y procedimientos relacionados con las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial enfocadas a los trabajadores informadas por la Empresa Portuaria Valparaíso dejen un indicio claro de evidencias documentadas. Por lo que, se solicitó documentación asociada a:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA EL PERSONAL. (L)

La Empresa Portuaria Valparaíso (EPV) puso a nuestra disposición el programa de capacitaciones sobre Especificaciones OHSAS 18001:1999 con el objetivo principal de poder certificarse con dicha Norma, lo cual fue logrado. Tuvo la participación de 74 trabajadores de las distintas áreas de la Empresa. Además se nos hace entrega del plan de capacitación para la certificación de ISO 9001, el cual tiene directamente que ver con la gestión de calidad pero involucra cursos a trabajadores con el fin de cubrir necesidades de formación y sensibilizar al personal sobre el impacto de su trabajo en la calidad. Entre estos cursos se pueden mencionar el manejo de relaciones interpersonales, trabajo en equipo y un curso en que los trabajadores podían optar a ser Auditor Líder (interno) en sistemas de calidad.

EPV, a contar del año 2003, ha implementado un Plan de Capacitación Compartida que involucra a la totalidad de los trabajadores, los cuales a través de éste podrán optar satisfacer necesidades de desarrollo y crecimiento profesional y/o personal. Este implica el financiamiento de hasta un 50% del costo de la actividad de capacitación solicitada por el trabajador. Y tiene un presupuesto máximo para desarrollar la actividad de \$5.000.000. Este programa dispone además la posibilidad de que el trabajador pueda manifestar su voluntad de capacitación al jefe directo.

CONTRATO DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EXTERNO TOMADO POR LA EMPRESA.

Se nos hizo entrega del contrato de prestación de servicios para el diseño de competencias e identificación de brechas efectuada por "Benjamín Consultores y Compañía Ltda.", por un monto de \$13.416.500.

REGISTRO DE CAPACITACIONES.

La EPV mantiene un registro por años, en los cuales se detalla el número de horas correspondientes a capacitaciones, al comparar los años 2005-2006 se comprueba la disminución de horas dedicadas a dicha actividad en un 36%. Esto permite comprobar lo informado por dirigentes sindicales respecto de dicha disminución. Según la Empresa esto se debe a la desvinculación que se efectuó en agosto, también porque la Empresa ha determinado de acuerdo a sus necesidades y requerimientos el presupuesto, es por eso que se trabaja actualmente en las capacitaciones de brechas y competencias.

NORMAS DE SEGURIDAD INTERNAS (L)

Además se pone a nuestra disposición el documento que establece las medidas de Seguridad e higiene industrial de las empresas contratistas y subcontratistas, puesto que ellos son quienes desempeñan la mayor tarea en el puerto. Estas obligaciones y responsabilidades constituyen complementos de las disposiciones sobre Seguridad e Higiene Industrial que se establecen en la Ley N° 16.744, sus reglamentos y decretos posteriores vigentes.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

Este reglamento es entregado a todos los trabajadores y tiene por objetivo dar a conocer que la Empresa cuenta con normas de seguridad internas, establece las capacitaciones que debe realizar, jornada de trabajo, entre otros, los cuales se apegan a la legislación vigente.

INFORME SOBRE ÚLTIMA AUDITORÍA EXTERNA A LA SEGURIDAD INTERNA DE LA EMPRESA.

La Empresa Portuaria Valparaíso nos hizo llegar el Informe efectuado por la Auditora Lloyd's Register, durante el periodo 11 al 14 de junio de 2007. El criterio de evaluación comprendía la Norma ISO 9001, ISO 18001 y OHSAS 18000. Cuyo resultado fue que la Empresa en estudio, ha implementado, mantiene y mejora el sistema de gestión integrado por las normas mencionadas. Sin embargo, uno de los aspectos que llaman la atención es que en dicho informe se señala que no se ha realizado la investigación de todos los accidentes ocurridos en el año 2007.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LOS TRABAJADORES EN CASO DE ACCIDENTE O EMERGENCIA.

Se revisa la existencia del documento, el que contiene información relativa a la eventualidad que ocurra una emergencia. El procedimiento contiene pasos que no incluyen la llamada de una ambulancia o asistencia médica; ya que dicho documento se enfoca a eventualidades de la Empresa y no a emergencias ocurridas a un trabajador.

REGISTRO DE ACCIDENTES Y CAUSAS.

La Empresa pone a nuestra disposición la tasa de accidentabilidad en el transcurso de los años 2002 a 2006, situación en que la Empresa ha obtenido una baja considerable, ya que, en todos los periodos, excepto el 2006 se supera el 30%. Este último año fue de un 6%.

Se nos entregó el registro de accidentes del IST que incluye los días perdidos por dicha causa, los cuales corresponden durante el periodo 2006-2007 a: Corte con borde metálico con escritorio. Caída en las duchas causando herida en la pierna, golpe en región frontal por nivel

estando con casco, caída de fierro golpea antebrazo derecho, entre otros.

PÓLIZA SEGURO DE ACCIDENTES ADICIONAL AL QUE EXIGE LA LEY (SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ)

Se verifica la existencia de la póliza de seguro número 0020047255, que se contrató con la Compañía Interamericana de Seguros Generales S.A., cuya vigencia es desde el 31.07.2006 hasta el 31.01.2008. La materia asegurada es la Muerte accidental e Incapacidad Permanente.

PROCEDIMIENTO QUE SE REALIZA PARA MANTENCIÓN DE EQUIPOS, MAQUINAS E INSTALACIONES.

La Empresa pone a nuestra disposición el procedimiento mencionado, el cual se encuentra a cargo de un tercero. En este se establece que todo vehículo, equipo, herramienta o maquinaria empleado por la contratista en la obra, deberá mantenerse en perfectas condiciones de uso y disponer de todos los dispositivos de seguridad y resguardos necesarios.

INDUCCIÓN ESCRITA CON LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN PARA INTEGRAR A UN TRABAJADOR RECIÉN CONTRATADO.

La Empresa ha hecho entrega de los pasos a seguir por las distintas unidades en la inducción de un trabajador recién contratado. Dicha inducción abarca aspectos asociados al conocimiento de la EPV en general, algunos beneficios, prevención de riesgos, los sistemas de certificación de la Organización y la presentación de sus compañeros de trabajo, entre otros.

LIQUIDACIÓN DE SUELDOS DE TRABAJADORES.

La solicitud de este documento se realiza para verificar que la empresa realiza los descuentos previsionales que son obligatorios legalmente y otros que comprueban la realización de actividades recreativas. Además sirve para confirmar la existencia de un seguro adicional a la legislación que cubre la invalidez o muerte de un trabajador, situación que se verificó con la respectiva póliza de seguro.

CONTRATO DE TRABAJO PARA CONOCER QUÉ ACTIVIDADES DESARROLLA UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA PORTUARIA VALPARAÍSO.(L)

La petición de este documento permite corroborar la información del Gerente de recursos Humanos, a quien se le preguntó si los trabajadores desarrollaban algún curso para ingresar al trabajo portuario (requisito legal), ante lo cual respondió que las labores desarrolladas por la Entidad no exigían un curso, situación que pudo determinarse al conocer la actividad que se realizaba en la Entidad estudiada gracias a la información de los dirigentes, de igual forma se optó por verificarlo a través de la revisión de los contratos de trabajo conjuntamente con el listado de cargos de cada trabajador.

ÚLTIMO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El documento se pidió con el objeto de verificar que las actividades que realiza la Empresa no estén impuestas por un contrato, ya que de ser así actuaría por obligación y no se trataría de una práctica Socialmente Responsable. El contrato está basado principalmente en beneficios monetarios, permisos, implementos de seguridad, entre otros.

LISTADO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PORTUARIA VALPARAÍSO.

El listado se solicitó con el objetivo de verificar el número de trabajadores de la Empresa, tanto hombres como mujeres, para comprobar el cumplimiento de algunas disposiciones legales dentro de las que se encuentran: la obligación de entregar el beneficio de sala cuna, el que exige más de veinte trabajadoras.

BOLETA DE PAGO DEL BENEFICIO DE SALA CUNA.

Se verificó por medio de la observación la existencia de la boleta para corroborar el pago de dicho beneficio de Sala Cuna hasta los 6 años. El cheque fue retirado por la trabajadora a nombre de la Sala Cuna, por un monto de \$130.000. Posteriormente, se comprobó en la lista de trabajadores que dicha trabajadora pertenecía a la Empresa.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.

Se verificó la existencia del programa de actividades recreativas, el cual es consistente con lo informado previamente, tanto por la Gerencia como por los trabajadores. Además su realización se logró verificar al solicitarle a un trabajador la evidencia sobre la comunicación de un paseo mediante e-mail que la Empresa realizaría.

FOTOGRAFÍAS DE ACTIVIDADES.

La Organización hizo entrega de las fotografías solicitadas. Las cuales corresponden a la celebración de fiestas patrias. Se verificó que el lugar de las imágenes efectivamente corresponde a las dependencias de la Empresa como así también se hizo reconocimiento de los

trabajadores, para comprobar si eran de la Empresa Portuaria Valparaíso.

SE SOLICITA A TRABAJADOR LA IMPRESIÓN DE CORREOS ELECTRÓNICOS ENVIADOS A ÉSTE POR LA EMPRESA PARA DIFUNDIR ACTIVIDADES.

En la entrevista realizada con fecha 22.11.2007, se solicitó a los dirigentes sindicales demostraran la forma de comunicación que la Empresa Portuaria Valparaíso utiliza para promover actividades. En los e-mails revisados en aquella ocasión se verificó el aviso de un paseo a Mantagua el día 14.11.2007, y también un acta de elección del nuevo Comité Paritario de Higiene y Seguridad con fecha 22.11.2007.

EDICIÓN DE PERIÓDICO PRIMERA ESPÍA.

Se solicita una edición de la Primera Espía, informativo semanal emitido por la unidad de Asuntos Corporativos de la Empresa, donde se dan a conocer al personal las actividades efectuadas y por realizar, proyectos, seminarios u otros. Esta permitió verificar una forma comunicación al interior de la Empresa.

REPROCESO

Actividades desarrolladas en el reproceso:

- La Empresa nos entregó el presupuesto, en el cual hicimos una verificación del ítem de actividades recreativas.
Para ver que estén bien determinados de acuerdo a los objetivos que se establecieron.
- Las remuneraciones: se hizo un reproceso a las liquidaciones de sueldos de 5 casos para la correcta determinación de los valores incluidas en éstas, tales como: las horas extraordinarias, cotización previsional y líquido a pagar.
- Del listado de trabajadores entregado por la Empresa se comprobó la cantidad de personal, nombre, cargo y sexo. Para determinar el cumplimiento del beneficio legal de sala cuna, en el cual se exige un mínimo de 20 mujeres para su otorgamiento.

INFORME DE AUDITORÍA SOBRE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, ENFOCADAS A LOS TRABAJADORES.

**Señores
Presidente y Directores
Empresa Portuaria Valparaíso
Presente**

De nuestra consideración:

Como parte del proceso de auditoría, a la Responsabilidad Social de la Empresa Portuaria Valparaíso, durante el segundo semestre 2007, efectuamos un estudio y evaluación de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, enfocado a los trabajadores, con la extensión que consideramos necesaria para establecer una base de confianza en ellas y determinar la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos de auditoría necesarios para permitirnos expresar una opinión de la Responsabilidad Social Empresarial, enfocado a los trabajadores de la Empresa Portuaria Valparaíso.

Nuestro estudio y evaluación fueron más limitados que lo que hubiese sido necesario para expresar una opinión sobre la Responsabilidad Social de la Empresa Portuaria Valparaíso tomada en su conjunto. Por lo tanto, nuestra consideración de las prácticas de Responsabilidad Social, enfocada a los trabajadores, no necesariamente cubre la totalidad de las debilidades eventualmente existentes en dichas prácticas sujetas a revisión, ni se indican aquellos numerosos procedimientos correctamente establecidos. Si el objetivo de esta revisión hubiese sido expresar una opinión sobre la Responsabilidad Social Empresarial, los procedimientos de evaluación habrían sido más extensos y específicos que los efectuados. Por consiguiente, no expresamos opinión sobre la misma y nuestras observaciones no

incluyen, necesariamente, todas aquellas posibles sugerencias que se podrían poner de manifiesto, mediante un estudio especial sobre la Responsabilidad Social.

La Administración de la Empresa Portuaria Valparaíso es la encargada de establecer y actualizar las prácticas de Responsabilidad Social. Para cumplir con este compromiso, la Administración necesita hacer apreciaciones y juicios para poder evaluar los beneficios esperados y los costos relacionados con las prácticas de Responsabilidad Social.

Proyectar cualquier evaluación de la Responsabilidad Social hacia períodos, está sujeto al riesgo que los procedimientos se conviertan en inadecuados debido a cambios en las condiciones, o porque se deteriore el grado de cumplimiento de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, enfocadas a los trabajadores desarrolladas por la Empresa Portuaria Valparaíso.

Nuestro estudio y evaluación preliminar no reveló debilidades significativas en dichas prácticas, por lo que resulta un riesgo relativamente bajo que ocurran irregularidades en su ejecución.

Los asuntos que nos llamaron la atención y que están relacionados con las prácticas de Responsabilidad Social efectuadas por la Empresa Portuaria Valparaíso, son los siguientes:

1. FUTURAS DESVINCULACIONES.

OBSERVACIÓN.

El Estado al determinar que no invertirá en el proceso de desarrollo portuario, implica que si se quiere mantener en buenas condiciones el Puerto de Valparaíso se debe licitar. Por tal razón se han realizado varias desvinculaciones en la Empresa Portuaria Valparaíso.

EFFECTO

Las desvinculaciones tienen un efecto sentimental, ya que los trabajadores se sienten útiles en la actividad portuaria y creen que por el hecho de quedar sin trabajo se imposibilita encontrar otro porque su experiencia se basa en dichas actividades portuarias.

Si la Empresa no licita en un tiempo más el Espigón, Valparaíso perdería posibilidades de desarrollo.

RECOMENDACIÓN.

La Empresa debiera instar a su personal a postular al programa de capacitación compartida, para que puedan ampliar sus posibilidades de conseguir un nuevo trabajo y así prepararse para las futuras desvinculaciones que se realizarán cuando los Terminales sean concesionados.

2. PROCEDIMIENTO EN CASO DE EMERGENCIA POR ACCIDENTES DE TRABAJADORES.

OBSERVACIÓN.

En el procedimiento de comunicaciones internas de la Empresa Portuaria Valparaíso en caso de emergencia, no se encuentra establecida la llamada a la ambulancia, cuando se trate de un accidente laboral.

EFFECTO.

El trabajador que se guíe por este procedimiento, en caso de un accidente laboral puede no llamar a una ambulancia, siendo en algunos casos de vital importancia.

RECOMENDACIÓN.

Consideramos que es importante que la Empresa disponga de un procedimiento más completo, en caso de ocurrir una emergencia o accidente laboral, ya que si bien las declaraciones de la Gerencia y trabajadores coinciden en relación a que dependiendo de la gravedad del accidente se llama a la ambulancia, esto no se encuentra plasmado por escrito.

3. TALLER DE DROGADICCIÓN Y ALCOHOLISMO.

OBSERVACIÓN.

La Empresa Portuaria Valparaíso difunde la realización de un taller de prevención de drogas y alcoholismo a través de su página web que se efectuó sólo el año 2005. En la actualidad realizan actividades de Responsabilidad Social que incluyen al trabajador y su familia.

EFFECTO.

Las personas que se informen de las actividades que desarrolla la Empresa a través de su página web pueden suponer la vigencia del taller.

RECOMENDACIÓN.

La Entidad debiera actualizar su página web, ya que en ésta se da a entender que el taller existe desde el año 2005. También se sugiere que explique en la página web que se han efectuado algunas adaptaciones a las actividades de Responsabilidad social que desarrolla la Empresa.

4. NO HAY UN PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

OBSERVACIÓN.

Observamos en nuestra revisión, que la entidad no tiene implementado procedimientos por escrito que avalen las actividades que desarrollan en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.

EFFECTO.

Sin un procedimiento escrito es difícil tener un control de actividades desarrolladas versus las esperadas, puesto que quizás la Empresa quisiera llevar a cabo muchas actividades pero como no existe una planificación previa, podrían no resultar.

RECOMENDACIÓN.

La Empresa debiese tener un plan de acción en dicho ámbito para determinar si se cumplen las actividades de acuerdo a los objetivos planteados, como así también determinar las fortalezas y falencias que se poseen y a la vez buscar la forma de mejorarlas.

5. INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL.

OBSERVACIÓN.

Consideramos que los indicadores que la Empresa puso a nuestra disposición no son suficientes para el medir sus actividades a través del tiempo, dentro de los cuales se encuentran Seguro Social, Conciliación vida familiar-laboral, bienestar social.

EFFECTO.

El efecto es que la Empresa se limitará al cumplimiento de los indicadores establecidos, lo que no es apropiado para medirse a sí misma como empresa socialmente responsable.

RECOMENDACIÓN.

Sugerimos que la Empresa adicione aquellos generados a partir de las entrevistas como son: Integración y comunicación, registro de Drogadicción y Alcoholismo, Promociones y ascensos, entre otros.

Esta carta tiene sólo como objetivo servir de información y para el uso del consejo directivo, la administración y otras personas responsables de la Empresa Portuaria Valparaíso.

Agradecemos la amplia y cordial colaboración recibida del personal de la Empresa Portuaria Valparaíso y quedamos a su disposición para aclarar el contenido de la presente.

Atentamente,

Jenny Carvajal M.

Estefanía Vargas C.

BIBLIOGRAFÍA

Acción RSE. "El ABC de la RSE en Chile y en el Mundo". Publicaciones Acción Empresarial. Santiago. 2003.

Alvin A. Arens, James K. Loebbecke. Auditoría un enfoque integral. Editorial Prentice Hall sexta edición. México. 1996.

Ávila Marlin Oscar, "Auditoría Social", Conferencia en el II Encuentro Centroamericano de Profesionales Universitarios, Tegucigalpa, 2002.

Bravo Carrasco, Juan. R.S. La Nueva Riqueza de las Naciones. Primera Edición. Chile. Editorial Evolución. 2007.

Cashin, James A. Manual de auditoría. Editorial Centrum. Segunda edición. España. 1988.

John W. Cook, Gary M. Winkle. Auditoría. Editorial McGraw-Hill Tercera edición. México 1999.

Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2007. Decreto con fuerza de Ley N°1. Diario Oficial. 27.03.2003.

Clark C. Abt. Auditoría social para la gerencia. Primera edición. México. Editorial Diana. 1981.

Colegio de Contadores de Chile AG. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile. Primera edición. Chile. 2001.

Fundes. Situación de la Responsabilidad Social de la Mipyme: El caso Chileno. Editorial Andros. Primera Edición. Chile. 2005

Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de estudios. RSE Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno estudio N° 25. Santiago, Diciembre 2005.

John W. Cook, Gary M. Winkle. Auditoría. Editorial McGraw-Hill Tercera edición. México 1999.

Lazzati, S. et al. Conceptos Generales de Auditoria. Ediciones Macchi. Capítulo 1. Buenos Aires Argentina 1981.

Miguel Ángel Gallo. Responsabilidades sociales de la empresa. Ediciones Universidad de Navarra S.A. Pamplona España 1980.

Philip L. Defliese, Kenneth P. Johnson, Roderick K. Macleod. Auditoria Montgomery. Primera Edición. México. Editorial Limusa. 1986.

Philip L. Defliese, Henry R. Jaenicke, Jerry D. Sullivan, Richard A. Gnospelius. Auditoria Montgomery. Segunda Edición. México. Editorial Limusa, S.A. 2001.

Ramírez, J; Jorquera, G. Introducción a la Auditoría Social. Título de contador auditor. Rancagua. Instituto Profesional John F. Kennedy. Página 56.

El Mercurio. 2007. Jornada de Trabajo. http://www.economiaynegocios.cl/mis_finanzas/detalles/detalle_emp.asp?id=264. (27.10.2007).

Servicio Nacional de la Mujer. RSE. <http://buenaspracticas.sernam.cl/pagPregFrec.php>. (30/03/2007).

Organización Internacional del Trabajo. 2001. Indicadores Sociales. www.oitandina.org.pe/documentos/colombia_manual_de_balancesocial.pdf. (26.10.2007)

ANEXOS

Anexo Nº 1: Entrevistas.

- Entrevista realizada a la Gerencia General y de Administración y Finanzas.

Gerente General: Harald Jaeger Karls. (1)

Fecha: 13.08.2007

Gerente de Administración y Finanzas: José Luís Palacios. (2)

Fecha: 08.08.2007

1. ¿Cuál es el concepto de Responsabilidad Social Empresarial que tiene EPV?

(1) Al incorporar la RSE en el sistema de gestión de la empresa, contribuirá a mejorar su competitividad y productividad, mejorar el conocimiento sobre su FODA en RSE, conocer las expectativas y percepciones de sus grupos de interés y conocer las oportunidades y amenazas del sector.

Por otro lado, se convierte en una gran oportunidad para EPV incorporar la RSE en el proceso de planificación estratégica, a través de la formalización de políticas y sistemas de gestión, y la adopción de medidas de fortalecimiento de RSE en áreas prioritarias de intervención, seleccionadas en función de su impacto y factibilidad: calidad de vida laboral, proyecto Zeal y compromiso con la comunidad.

(2) La Responsabilidad Social Empresarial va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, pero generalmente este tema se confunde con filantropía.

El entorno es el que le da la base a los cinco pilares fundamentales de la Responsabilidad Social Empresarial como son: Ética empresarial, Medio Ambiente, Consumidores, Comunidad y los Trabajadores.

2. ¿Cuál es el origen de la Responsabilidad Social Empresarial en EPV?

(1) Se originó por iniciativa de la Gerencia de Administración y Finanzas, con apoyo de la Gerencia General, con la formación de un grupo de trabajadores voluntarios que formaron un “Comité de Responsabilidad social” cuyo objetivo era planificar actividades que abarcaran diferentes frentes de acción, que fueran más allá de la “solidaridad” y la “filantropía”:

Vida Familiar – Cultural/deportivo- Comunidad.-

Posteriormente se realizó un Taller de “Planificación Estratégica de RSE” en el que se detectaron diversas brechas entre EPV – trabajadores y EPV-comunidad. A raíz de ese trabajo la plana ejecutiva incorporó en las metas de la Planificación estratégica la gestión con RSE

(2) Nace producto de una sección focalizada en el Recurso Humano y no en los números, todos comenzaron a trabajar fuertemente en la implementación de un plan estratégico, a trabajar con la gente lo cual es un proceso muy especial y eso nos fue introduciendo en el área de la Responsabilidad Social Empresarial, luego comenzó el tema de la certificación, para lograr un ordenamiento interno dentro de la sección de la empresa y así nos fuimos involucrando en varias situaciones aisladas de la empresa por lo que se pensó en buscar una comisión de trabajadores a los que se le dio la responsabilidad del área de Responsabilidad Social Empresarial.

La forma de hacer gestión dentro de la Empresa Portuaria Valparaíso es que cuando se quieran hacer actividades con los trabajadores, ellos deben organizarlas, sin perjuicio de que los de la idea puedan ser los de la administración. Todo esto se debe a que en el pasado cuando las actividades las organizaba la administración, la participación a éstas se veía limitada, pero cuando las organizaban los trabajadores ellos asistían y se sentían más comprometidos.

Por lo tanto, cuando se necesite hacer una actividad se llama a los dirigentes del sindicato y se les plantea la idea, la administración se encarga de los presupuestos, pero son los trabajadores los que la organizan.

En el comité el único jefe que participa soy yo (José Luís Palacio), pero participo como trabajador, luego se comienzan a generar las ideas.

En el primer trimestre se hace el programa de actividades del año con el comité, ya que éste es el que lo crea y se lo propone al Gerente General para que éste provea los recursos necesarios, luego los trabajadores deben cumplir el programa.

3. ¿Cuáles son los beneficios o desventajas de ser una empresa socialmente responsable?

(1) Tiene más beneficios que desventajas, porque las actividades de RSE deben ser:

- Coherentes con la estrategia empresarial.
- Responder a las expectativas de los grupos de interés y a las oportunidades y amenazas del mercado.
- Ser planificadas y controladas para medir su impacto y posibilidades de mejora.
- Ser comunicadas a los diferentes grupos de interés.
- Aumenta el prestigio de la empresa al ser reconocida en el medio como socialmente responsable.
- Oportunidades de mejora para el gobierno corporativo de la empresa, calidad de vida laboral y aprovisionamiento responsable.
- Generar sinergias con los grupos de interés.

Si la empresa se declara socialmente responsable, la incoherencia entre las políticas y las prácticas se presentaría como una desventaja porque atentaría en contra de la credibilidad y el prestigio no sólo entre sus trabajadores sino en la comunidad.

(2) Mejora la comprensión del supervisor versus supervisado.

- Mejora la percepción de las personas como valores a la organización.
- Aumenta la participación del trabajador dentro de la empresa.
- Han mejorado los indicadores como licencias.

- Han reducido los costos, ya que las mismas actividades que antes las organizaba la administración los presupuestos eran mucho más altos de lo que se gasta ahora cuando las actividades son organizadas por los trabajadores.

4. ¿Le recomendaría a otra empresa realizar prácticas de RSE?

(2) Sí, le recomendaría a otra empresa realizar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.

5. ¿La empresa tiene profesionales a cargo de la Responsabilidad Social o sólo está usted?

(2) En el organigrama de la entidad no está estructurada el área de Responsabilidad Social Empresarial, el gerente es el que está a cargo de la Responsabilidad Social Empresarial, de manera informal se encuentra un comité del cual se derivan varios comités que están preocupados de distintas actividades, lo que se busca es que si un trabajador tiene una idea buena, de su opinión y que participe.

El comité está integrado por 15 personas que representan todas las unidades dentro de la organización y no tiene límites de integrantes. Este año se reestructuró el comité, llamando al personal para hacer un elenco estable y ahí comenzaron como 14 personas con la gente que ya estaba en otros comités.

6. ¿La empresa da cuenta públicamente de lo que hace, o de qué forma están asumiendo una gestión responsable?

(2) Los medios de publicación son vía Internet, comunicados internos, intranet, también existe un documento interno que se llama la Primera Espía, la cual se publica en los diarios murales dentro de la empresa y en intranet.

7. ¿Qué es ser socialmente responsable con los trabajadores?

(1) Dentro de los grupos de interés de EPV, los trabajadores ocupan un lugar prioritario. Es una oportunidad para insertar iniciativas que permitan promover la calidad de vida laboral, a fin de hacerse cargo de las insatisfacciones de los trabajadores y desarrollar un plan social que permita compensar lo pecuniario con iniciativas de distinta índole que contribuyan a mejorar el clima laboral. Para ello, a través de la herramienta “Balance social Interno” se diseñará e implementará un sistema de diálogo para gestionar la calidad de vida laboral cuyas mediciones deberán realizarse cada año para retroalimentar el sistema.

(2) Ser socialmente responsable con los trabajadores es: no cumplir solamente con la ley, sino que va más allá, siempre con un equilibrio, por ejemplo: si un trabajador está enfermo a él se le sigue pagando el sueldo.

8. ¿Con qué propósito se realizan las prácticas de RSE?

(1) A través del desarrollo de la consultoría “Planificación Estratégica de RSE para EPV realizada durante el 2006, se detectaron oportunidades de mejora por lo que la Gerencia y directorio de EPV resolvió desarrollar durante el 2007 el Proyecto “ Sistema de gestión integrado de RSE para EPV” (proyecto que actualmente está en desarrollo), con el objetivo de integrar al modelo de gestión de EPV la RSE a través de instalar el concepto, construir un diálogo sistemático con los principales grupos de interés-trabajadores y comunidad portuaria; integrar en el proceso de planificación estratégica anual el concepto de RSE, formular políticas de sostenibilidad, Valores y Códigos de conducta de EPV.

9. ¿Qué prácticas de RSE realiza EPV a favor de sus trabajadores?

- Salud y dental (cobertura)

Los trabajadores tienen un convenio colectivo que además incorpora un seguro de vida y enfermedades catastróficas, el cual se paga en conjunto con el trabajador, 50% cada uno, el convenio colectivo cubre el 80% de lo que cubre la Isapre, con remedios, etc. Adicionalmente, si un trabajador se encuentra internado en un hospital, al salir debe pagar una gran suma de dinero, ya sea con un cheque en garantía u otro, lo que hace la empresa es que el trabajador entrega una solicitud contra el programa médico, la empresa le anticipa el dinero y luego el trabajador lo devuelve una vez que le hayan reembolsado el seguro colectivo y el diferencial se acuerda en cuotas.

- Posibilidad de capacitación y desarrollo (facilidad y apoyo financiero, curso de financiamiento y otorgamiento de beca)

Los trabajadores son capacitados de manera normal y también hay un programa de capacitación compartida en el cual los trabajadores postulan en el mes de marzo, existen requisitos de lo que va a estudiar. El trabajador paga un 50% en cuotas y la empresa paga el otro 50%. Todos los trabajadores postulan, la idea de esto es porque existe un presupuesto, pero aún no han llegado al tope, por lo que todos los que han postulado han sido aceptados. Los requisitos son: no puede ser en cualquier centro de estudios, ya que debe ser reconocido por el ministerio de educación, se exige una cantidad de horas mínimas (más de 4 meses)

- Sala cuna

Por ley tienen sala cuna.

- Bonos (dinero, alimentación)

Existen bonos en dinero relacionados con el cumplimiento de metas y evaluaciones porcentuales.

- Incorporación de discapacitados

Anteriormente hubo un joven discapacitado, pero en la actualidad no, lo que sucede es que en esta empresa hay una baja rotación de personal y por lo tanto, menos vacantes.

- Actividades de prevención riesgos y enfermedades profesionales (capacitaciones, ejercicios de evacuación)

Estamos obligados a hacer actividades de prevención de riesgos por el hecho de estar certificados por la OHSAS 18.000.

- Actividades extra-laborales (recreativas, deportivas)

Las actividades generalmente están enfocadas a compartir con la familia.

Junto con el INP y marítimos portuarios, aportamos dos salas computacionales, las cuales son para terceros y pueden acceder gratis a Internet tanto los trabajadores como sus familiares y la comunidad.

- Entrevista N°2

Gerente de Recursos Humanos: Luís Devoto.

Fecha: 03.09.2007.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

1. ¿Cómo se detectan las necesidades de capacitación?

Hay dos formas de capacitación:

Capacitación global: es organizada por la Gerencia, Administración y Finanzas y el área de Recursos Humanos, los cuales están a cargo del levantamiento de las competencias de cada persona que tiene un cargo en la empresa, este año se ven las competencias técnicas. Las

competencias son para toda la organización. En primer, lugar se determinan las competencias para cada trabajo, luego se evalúa a las personas para determinar si el personal cumple con esas competencias, está sobre o bajo estas. Las brechas que se generen entre lo necesario y lo que posee el trabajador se capacita. Luego se deja pasar un tiempo (1 año) y se ve si el trabajador ha sido capaz de superar las falencias en la competencia.

Capacitación específica: los jefes de cada área solicitan la capacitación de acuerdo a las necesidades de las personas que tienen a cargo.

2. ¿Cuenta la organización con un programa de capacitación y desarrollo para el personal? (incluir una copia) (L)

Sí, aquí no los tengo pero lo puedo conseguir.

3. ¿La organización emplea servicios de apoyo en capacitación de alguna institución especializada?

La empresa consultora externa contratada para hacer la capacitación es la que se encarga de la validación entre lo que tenía y lo que hay actualmente.

Se hacen propuestas, en las cuales se piden condiciones técnicas y económicas, posteriormente los oferentes que mejor entreguen estas condiciones son los elegidos.

También se contrata a una consultora para hacer capacitaciones, por ejemplo de una ley

4. ¿Cómo evalúa la organización los resultados?

Las evaluaciones se efectúan tres meses después de la capacitación y mínimo se realizan tres veces al año.

Se ven las fortalezas y debilidades de los trabajadores y se busca como mejorar continuamente.

SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

**5. ¿Cuenta la organización con normas de seguridad internas?
(L)**

Sí

6. ¿Con qué periodicidad se revisan y actualizan? (L)

En los sistemas de gestión de calidad y medioambiente, la norma dice que se debe hacer dos auditorías externas en el año e internamente se efectúan dos auditorías más. Están en constante revisión y se actualizan cada 6 meses.

**7. ¿Se dispone de un Comité Paritario de Seguridad e Higiene?
(L)**

Sí, el que está compuesto por tres trabajadores representantes, uno de éstos tiene fuero, el cual es elegido entre ellos, el cargo dura 2 años y además hay tres empleadores que son asignados.

8. ¿Existe un área de la empresa destinada a atender a los trabajadores en caso de accidente o emergencia? (L)

Sí.

9. En caso de accidente de trabajo. ¿qué procedimientos se utilizan?

Se tienen todos procedimientos establecidos los cuales dependen de la magnitud del accidente y existe una persona encargada.

10. ¿Existen señaléticas sobre áreas restringidas o de alto riesgo?

Sí

11. ¿Se mantienen registros de los accidentes y se investigan sus causas?

Sí, se investigan las causas de algunos accidentes.

12. ¿Se efectúan exámenes médicos periódicamente al personal de la empresa?

Sí, una vez al año, son exámenes de sangre y orina completos, de acuerdo a los resultados son las especificaciones que se dan al trabajador.

Se contrata a un médico por cuatro horas a la semana, ya que se efectúa una medicina preventiva, los exámenes son destinados para prevenir alguna enfermedad catastrófica.

13. ¿Qué medidas se toman en caso de detectar enfermedades contagiosas o que impliquen un riesgo para toda la organización?

No se han detectado estas enfermedades por lo que no se tiene procedimientos establecidos.

14. ¿El personal cuenta con un seguro para accidentes? (L)

Sí, por lo que la ley exige, ya que está afiliado a una mutual (IST), adicionalmente a través de un seguro se cubre muerte e invalidez de un trabajador, durante las 24 horas al día, los 365 días del año, es para todos los trabajadores. Los accidentes laborales están cubiertos con los requerimientos legales.

15. ¿Con qué frecuencia se hace mantención de equipos, instrumentos e instalaciones?

En la parte eléctrica de la empresa se efectúa una mantención preventiva que es anual. La maquinaria tiene sus programas de mantención, por ejemplo los vehículos cada 10.000 kilómetros se hace mantención.

16. ¿Se llevan a cabo periódicamente campañas promocionales para mejorar estas condiciones mediante: carteles, folletos, Internet, otros? (incluya ejemplar)

Sí, intranet, periódico, diarios murales, comunicados internos a través de los correos electrónicos de la empresa, la primera espía (cordón que toma al barco cuando llega al muelle) que es un informativo semanal.

17. ¿Se brinda servicio de comedor?, ¿Se ofrece a todo el personal de la organización? (artículo 28 del Decreto Supremo N° 594)

Sí, es para todo el personal que cumple jornada administrativa, los que están de turno reciben una colación fría.

MATERNIDAD

18. Si una trabajadora se embaraza, ¿cuanto es el descanso de maternidad que se le otorga: (L)

a) Antes del parto. 42 días

b) Después del parto. 84 días

19. ¿La empresa financia el beneficio de sala cuna?

La empresa da un aporte de sala cuna que es por 2 años y luego se financia la sala jardín hasta los 6 años. Este se paga directamente a cada beneficiaria, previa presentación de la boleta o factura de la institución autorizada para entregar este servicio.

20. ¿Se le da permiso para ir a alimentarlo durante el día?

Sí

21. ¿Cuánto tiempo se le da para realizar esta actividad?

1 hora al día.

22. ¿El beneficio cubre los pasajes para trasladarse?

No son necesarias porque tienen una sola trabajadora en esa situación y el jardín está al frente de la empresa.

23. ¿Se han establecido acuerdos especiales para este beneficio?

a) La trabajadora entra media hora tarde.

b) La trabajadora sale durante el día.

c) La trabajadora sale media hora antes.

Sí

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

24. ¿Cuántas horas semanales trabajan los empleados? (L)

45 horas semanales.

25. ¿Cuántas horas extras se trabajan diariamente? (L)

No se trabajan horas extras y estas no pueden sobrepasar las 2 horas diarias.

26. Para ingresar al trabajo portuario ¿los trabajadores hacen algún curso? (L)

El trabajador marítimo portuario es el que trabaja adentro, directamente con la cargas, EPV no hace ese trabajo, ya que lo hacen las compañías agencias de nave que se dedican a eso, se hace una cuadrilla de diez personas y se manda al trabajador para allá. Los trabajadores marítimos portuarios necesitan la autorización de la gobernación marítima que tiene una credencial y se deben dar exámenes.

EPV controla indirectamente a los trabajadores por el carnet para acceder y si tiene una llamada tiene que ser por la gobernación marítima.

27. ¿Las remuneraciones son pagadas en la fecha acordada? (L)

Siempre, cuando el último día del mes cae día inhábil, la remuneración se adelanta al día hábil.

28. Los trabajadores al cumplir un año de trabajo, ¿cuántos días pueden tomarse de vacaciones? (L)

Lo legal, 15.

29. ¿Se realizan actividades para el personal distintas a las del trabajo, durante la jornada laboral?

Sí. Por ejemplo: mes de la alegría, el cual se efectúa a través de un programa, por ejemplo: saludarse todos los días con un abrazo, al otro día andan todos con un gorro, también en el casino a la hora de almuerzo se tenían preparado concursos, chistes y se terminada con una fiesta de disfraces.

Esto fue en agosto como hace dos años atrás, este año no se hizo.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

30. ¿Cuáles son las actividades que realiza la empresa para integrar a un trabajador recién contratado?

Sí, hay inducción, el que está establecido y es parte de la ISO 9000.

ACTIVIDADES EXTRALABORALES

31. ¿Se realizan actividades recreativas para el trabajador y su familia?

Sí, a principio de año se hace el calendario, la semana pasada se hizo la actividad del bowling. En algunas actividades esta integrada la familia, pero por lo general sí.

32. ¿Contribuyen aquellas actividades a mejorar el ambiente de trabajo?

Sí

33. ¿Cómo se promueven esas actividades?

Por el correo, internamente para todas estas participaciones masivas de actividades extraordinarias, EPV tiene comisiones de trabajadores, quienes se preocupan cuánto sale la actividad, se les pide que hagan un presupuesto. No lo organiza la administración porque no va a tener los mismos resultados. Ellos así se sienten más integrados.

DROGADICCIÓN Y ALCOHOLISMO

34. ¿En qué consiste el taller de Prevención de Drogas y alcoholismo?

CONACE hizo un concurso con las empresas del Estado para que una empresa en forma gratuita se lleve todo el proyecto, EPV postuló y se ganó el proyecto.

Es un programa que no persigue culpabilidad, es netamente preventivo. Las mediciones se hacen a través de encuestas, las que son anónimas. Se busca integrar de buena forma al trabajador.

El programa consiste en ubicar al personal de la empresa en un triángulo que está dividido en tres colores, en la parte superior se ubica el rojo, al medio el amarillo y abajo el verde. En primer lugar, se ubican quienes han reincidido, segundo quienes caen por primera vez y tercero quienes no se encuentran afectados.

35. ¿Qué acciones toma la Empresa si un trabajador vuelve a caer en drogadicción o alcoholismo?

El dinero es para mantener a las personas que están en verde y no en rojo, esas son las políticas de los trabajadores.

Los que están en rojo ya son adictos, estos se van solos de la empresa porque caen en faltas administrativas. Éstos tienen una sola oportunidad si reinciden se van de la empresa.

El costo del tratamiento es del trabajador y la empresa se compromete a seguir pagándole la remuneración.

- Entrevista N°3 realizada a los dirigentes de sindicatos.

SINDICATO: NÚMERO 1

Nº TRABAJADORES INCORPORADOS: 40

NOMBRE: MAXIMILIANO CELEDON (1)

CARGO: SECRETARIO

SINDICATO: DE TRABAJADORES PORTUARIOS Y AFINES (SITRAPOA)

Nº TRABAJADORES INCORPORADOS: 26

NOMBRE: EUGENIO CATALAN (2)

CARGO: SECRETARIO

SINDICATO: NÚMERO 3

Nº TRABAJADORES INCORPORADOS: 3

NOMBRE: JOSÉ ABARCA

CARGO: PRESIDENTE (3)

TRABAJADORES NO AFILIADOS: 27

TOTAL TRABAJADORES: 97

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

1. ¿Tiene conocimiento sobre la existencia de un programa de capacitación y desarrollo para el personal? (incluir una copia) (L)

(1) La Empresa tiene hartos programas de capacitación. Tiene programas para la ISO: 9000-14000-18000. Tiene programas de capacitación para las áreas en forma compartida, paga la mitad de lo que se paga en el curso y también se aprovecha el crédito SENCE.

(2) Programa de capacitación la Empresa no tiene. Lo que si tiene es un sistema para que la gente pueda capacitarse. Depende a lo que le llamemos capacitación, porque puede ser desde una carrera universitaria hasta un curso de 36 horas... no hay en esta empresa una alternativa viable de que una persona natural como yo pueda optar a una carrera universitaria a partir de un beneficio de la Empresa, eso se debe hacer privadamente, con mi sueldo debo pagar mi carrera... la empresa tiene un sistema de capacitación compartida, pero no es para carreras universitarias ni técnicas, es para cursos, talleres... no se orienta a carreras universitarias porque el fondo de eso es \$2.000.000.- para unas 50 personas es para por ejemplo si yo quiero hacer un curso de inglés pero si yo quiero ser ingeniero... no puedo. Puede ser algo relacionado o no con el trabajo dentro de la Empresa pero está sujeto a aprobación.

(3) En estos momentos, EPV está en un plan de desarrollo de capacitación por el hecho de que hubo una reestructuración de la planta, de lo cual se cerraron algunas unidades y se abrieron otras. Debido a esto el año pasado se hizo una evaluación a todo el personal de lo cual se encontró que en algunos casos el personal no contaba con el perfil necesario para efectuar trabajos por eso se están haciendo las capacitaciones, que son para todos los trabajadores.

2. ¿La organización emplea servicios de apoyo en capacitación de alguna institución especializada?

(1) Hoy día estamos haciendo una capacitación que tiene que ver con las Brechas y Competencias, sobre las capacidades técnicas que les faltan a los trabajadores, es para todos los trabajadores, empezó hace una semana y termina en marzo, esto se está haciendo en ASIVA.

(3) Este último año las capacitaciones las ha estado haciendo ASIVA.

3. ¿Se verifica que los contenidos de la capacitación se apeguen a las necesidades de las áreas?

(1) Es múltiple, o sea, puede apegarse a las áreas o no. Se verifica que las capacitaciones se apeguen a las áreas, por ejemplo, yo trabajo en el área de prevención y sobre eso he hecho ocho cursos.

Hay trabajadores que han estudiado cursos que la Empresa realmente no los necesita, para el caso que el trabajador tenga una herramienta en caso que deba enfrentar el campo laboral externo. Fuera de eso hay un convenio firmado entre la Empresa y los Sindicatos referente a que cuando... tú sabes que esta Empresa ha estado en transformaciones completas, de EMPORCHI pasó a Empresa portuaria.... En la medida que va pasando el tiempo se ha ido modernizando, se ha ido desvinculando gente... la última vez se desvinculó como 30 trabajadores, nosotros firmamos un convenio donde los trabajadores que se tuvieron que retirar se debían mandar a dos cursos externos, trabajador si quería hacer uno de OS7 de guardia de seguridad y otro de trabajador portuario por si querían trabajar en el puerto en otra compañía, y ahí quedó firmado que en caso de desvinculación por necesidades de la Empresa se le entregue una cantidad de 3 unidades de fomento al trabajador por una capacitación.

(2) Puede apegarse a las áreas y se pueden hacer otras cosas.

Eventualmente algunas personas lo han ocupado aquí, pero el tema de la capacitación compartida creo que ha sido una mala estrategia de la Empresa. Primero que todo, la empresa nunca ha hecho un sistema de capacitación para que su personal pueda ascender dentro de la Empresa... muchos trabajadores han estudiado por sus medios, yo soy uno de ellos, pero eso no es reconocido en la Empresa, no hay concurso interno para que alguien pueda ascender, hubo una excepción hace poco pero fue porque la persona conocía mucho el proyecto, pero no es la generalidad de la Empresa. Por ejemplo, otra dirigente sindical estudió en la Universidad Santa María Prevención de Riesgos pero es una persona que no es Prevencionista de Riesgos en la Empresa, otro colega estudió Ingeniería Comercial y está en asuntos corporativos recibiendo visitas... ese sistema es pésimo, malo, porque la empresa no reconoce el esfuerzo del trabajador, de esta forma no vale la pena estudiar... los trabajadores tendrían un compromiso mayor con la Organización si se tomara en cuenta.

La última capacitación que tuve fue hace más de un año, en esa si me he desempeñado, fue para auditar los sistemas de calidad internos, ISO 14000 -9000 y OHSAS, todos los sistemas de calidad tienen un estándar donde tú colocas lo que haces... yo verifico que lo que esté escrito se haga efectivamente, si no se hace hay que cambiarlo o eliminarlo. Eso está enfocado a lo que es medio ambiente y salud ocupacional. La empresa no hace más capacitaciones porque contrata gente nueva o empresas externas. Yo no estoy en contra de eso, estoy en contra de que no se le de la posibilidad a la gente de la Empresa. Las contrataciones depende de las proyecciones de desarrollo de la Empresa, si se tuviese una proyección de crecimiento de 2% al año no se si sea necesario contratar una persona más. En el caso de esta empresa se tiene 2 proyectos grandes, tiene un proyecto de desarrollo importante, que viene a partir del mandato de la Presidenta: "Hay que crecer, hay que desarrollar los puertos". Una de las cosas que decía es que el puerto tenía que ser concesionado, que tenía que entrar un privado, entonces se trabajó con ese objeto... entonces para qué se va a capacitar y si se va a consecionar... para qué se va a capacitar a la gente si después se va a echar... entonces

el rol social de la Empresa es entre comillas no más...porque si yo creo en las personas y pienso en las personas conseciono pero yo sé que voy a dejar a la gente afuera y dado que voy a dejar a la gente fuera las capacito para que puedan obtener otro trabajo. Ahora, sí se han hecho algunas capacitaciones para trabajos específicos, pero algo que debo reconocer a la Empresa es que, gente que se tuvo que ir anteriormente, pudieron hacer microempresas y la Empresa los capacitó para administrar y gestionar microempresas, de hecho actualmente hay dos o tres microempresas que están funcionando y la Empresa le paga como microempresario, se les hizo un seguimiento un año después de haber comenzado su negocio. Otros trabajadores que se fueron sin capacitación, se les indemnizó.

El hecho de que la Empresa comience a consecionar implica que varios nos iremos de la Empresa, me incluyo, pero se hizo una negociación, dentro de la cual estábamos 45 personas. Lo que logramos es que todos nos vamos en iguales condiciones, proporcionalmente a la cantidad de años, es decir, proporcionalmente se paga un mes por año sin tope.

(3) En la empresa existe una capacitación compartida, es decir, un 50% lo financia la empresa y el resto lo financia el trabajador. Yo no he participado de estas capacitaciones por el horario que tengo, pero colegas sí. Estas capacitaciones por lo general se apegan a las necesidades de la empresa, a las funciones que uno efectúa, pero si un trabajador quiere hacer otro tipo de capacitación personal también lo puede realizar, por ejemplo tengo compañeros que han sacado licencias de conducir por el SENCE.

4. ¿Qué capacitaciones ha tenido durante este año?

(3) En estos momentos comenzaron las capacitaciones en octubre y estarían terminando el próximo año. La capacitación se denomina: Capacitación de brechas y competencias. Este año he participado sólo en esta capacitación, pero en años anteriores asistí a más capacitaciones, la razón es porque la empresa a disminuido su cantidad, ya que antes eran más continuas.

Yo creo que nosotros hemos cambiado por los turnos más que nada, los que van cambiando constantemente, por tal razón uno no tiene una continuidad para seguir asistiendo en alguna capacitación.

5. ¿Cree usted que las capacitaciones le han ayudado en su desempeño laboral?

(3) Generalmente las capacitaciones siempre ayudan, aunque no un 100%, pero siempre hay algo que va a ayudar a desempeñar la función un poco mejor.

6. ¿Se efectúa un seguimiento del personal capacitado?

(2) Te cuento lo que a mí me ha pasado... nada. Nadie me dice si lo estoy haciendo bien o mal, no hay un seguimiento para verificar si está bien lo que nos enseñaron hacer.

(3) Existen capacitaciones que apuntan directamente a las funciones que uno realiza, por lo tanto todo el tiempo a uno lo van a evaluar. En la empresa se efectúan tres evaluaciones en el año y una calificación anual en cuanto a la función que uno realiza, ésta la realiza el jefe directo.

Debido a las funciones que uno realiza siempre se debe dejara constancia, como una lista de chequeo, los operativos que de repente no pueden dejar este respaldo físico, el jefe directo los evaluará por medio de la observación que este realice.

SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

7. ¿Cuenta la organización con normas de seguridad internas? (L)

(1) Todas, nosotros estamos certificados OHSAS 18000.

(2) Sí, para entrar a los recintos portuarios hay que usar casco de seguridad, chaleco reflectante y zapatos de seguridad. Cuando llega un trabajador nuevo o estudiantes en práctica se le hace una charla inductiva sobre eso. Para las empresas es importante tener una “cantidad de días sin accidentes”, pero yo creo que las Empresas utilizan como una herramienta de marketing cuando lo publican. Hasta el hecho de la ISO 9000 es una forma de marketing que utilizan porque el resto se está certificando, se utiliza como una fortaleza para un negocio. Se parte de la base que las Empresas se crean con el espíritu de obtener riqueza, y si certificar ISO 14000 o 9000 me permite tener mayor competitividad en el Mercado, pero después de un año anda a ver si están certificados... pero para el público yo estoy certificado... es forma de gestionar, ordenar el sistema interno pero también sirve comercialmente... en todo caso estas certificaciones se están verificando periódicamente porque se pueden perder.

(3) Sí, nosotros nos guiamos por la ISO 14000, OSHAS 18000, el puerto como tal tiene un reglamento interno para realizar sus funciones y verificar que la gente que ingrese a las instalaciones portuarias cumplan ciertas normas que están establecidas.

Existe la circular C1 de la Dirección General de Territorio Marítimo, año 2001, la cual indica que toda persona que entra al área operacional del recinto portuario, tiene que usar sus elementos de protección personal que son: zapatos de seguridad, casco y para aquellos que trabajan en el transporte de carga manual, deben usar guantes de protección.

8. ¿Cómo se informa el trabajador de estas normas?

(3) Se entregó un libro de bolsillo a cada trabajador de la EPV, a los que estaban en la parte operacional y a los que no trabajaban en esa área, porque alguna vez estos pisarán la parte operacional.

A las personas que trabajan en instalaciones portuarias, se les avisó por medio de las agencias. La gerencia también hace sus talleres y seminarios invitando principalmente a los conductores por el nuevo cambio que va a realizarse en la forma de ingreso y salida al puerto.

9. ¿Se dispone de un Comité Paritario de Seguridad e Higiene? (L)

(1) Si, hace como quince días atrás se eligió el último, compuesto por tres personas por parte de los trabajadores y tres por parte de la Empresa y uno de los trabajadores tiene fuero sindical. Es como dice la Ley, tú haz venido ha investigar una de las mejores Empresas en cuanto a responsabilidad Social de la V región, en cuanto a relaciones interpersonales es muy buena, pero siempre hay gente que va a estar desconforme...

(2) Lo último que recuerdo es que se formó un nuevo comité paritario, pero no recuerdo alguna actividad, este se formó por personas de la Empresa elegidos por los mismos trabajadores de la Empresa.

(3) Está relacionado con lo que es prevención, ellos más que nada hacen levantamiento de cosas que son útiles para el trabajador, por ejemplo, acá se preocupan que los vestidores estén siempre óptimos, pintados, etc. Indica a la empresa la necesidad de ubicar algunas cosas para mejorar la estadía del trabajador.

10. ¿Existe un área de la empresa destinada a atender a los trabajadores en caso de accidente o emergencia? (L)

(1) Nosotros tenemos un policlínico, al interior del puerto. Es un convenio que hizo la Empresa Portuaria con el Comité Paritario y el IST. Nosotros le entregamos un lugar físico y ellos pusieron un policlínico de uso exclusivo de la Empresa Portuaria y los demás trabajadores del puerto. Está abierto las 24 horas del día y es para todos los trabajadores.

(2) Dentro de la Empresa en el sector del muelle Prat se encuentra un policlínico del IST con dos enfermeros las 24 horas del día.

(3) Tenemos dentro de la instalación portuaria al IST, ubicado en costanera sin número, ahí está un policlínico que es para todos los trabajadores que efectúen labores dentro de las instalaciones portuarias. El policlínico funciona las 24 horas los 365 días al año.

11. Existen señaléticas sobre áreas restringidas o de alto riesgo?

(1) Todas las señaléticas, teníamos una de almacenamiento de mercancías peligrosas, que ya no la tenemos, porque ya no existe, si recorres el puerto se encuentra todo señalizado, las grúas están señalizadas, los grifos...

(2) Sí, especialmente las áreas operativas. Por ejemplo en el pasillo hay señalética de escape, de tener cuidado, depende del área, en la parte más operativa se indica donde se debe usar casco, está demarcada la línea de peatones

(3) Sí, si subes los pisos puedes ver desde dónde estás ubicado, alguna salida de emergencia, también existen llaves que sólo se utilizan en caso de emergencia porque hay algunos lugares que están cerrados.

12. En caso de accidente de trabajo. ¿qué procedimientos se utilizan?

(1) Los procedimientos de cualquier trabajo dependiendo del área para la faena, es según la gravedad, se debe contactar con la Central de Comunicaciones formada por guardias, se avisa de inmediato al policlínico del IST y éste acude en ambulancia, ve la gravedad del accidente y es trasladado al Policlínico que está en Errázuriz o a la Clínica en Viña.

(2) Se informa a la Central de comunicaciones y ésta informa al IST.

(3) Primero se recibe el aviso de accidente, los guardias o vigilantes concurren a verificar si realmente ocurrió un accidente, si es necesario se solicita la ambulancia, se aísla el lugar, se atiende a la persona y se espera que llegue el paramédico.

Si hay derrames se llama a los bomberos.

13. En relación a la pregunta anterior. ¿A qué persona se recurre dentro de la empresa?

(1) No hay nadie a cargo, aquí la seguridad es responsabilidad de todos los trabajadores. Bueno, el jefe del área es quien hace la denuncia frente al IST, el Comité paritario tiene que hacer una investigación sobre el accidente. Pero no hay alguien encargado. Si hay alguien especializado, sería yo porque tengo que ir a terreno, ver eventualidad de accidentes, tomar las medidas, esa es mi función.

(3) Existe un procedimiento de comunicación en el cual al primero que se le informa es al vigilante más cercano, éste se comunica con la central de comunicaciones dando el aviso al supervisor el cual recurre a verificar lo que sucede y si se necesita ambulancia se solicita.

14. ¿A que mutual está afiliada la empresa?

(1) AI IST

15. ¿Se mantienen registros de los accidentes y se investigan sus causas?

(1) En caso que el accidente sea muy grave lo investigo yo con mi jefe que es ingeniero en prevención de riesgos. No se escatima en gastos en cuanto a la prevención, todos los trabajadores tienen implementos de seguridad, cascos, bototos, chaqueta, guantes y todo lo necesario para el trabajo. Nosotros tenemos muy baja accidentabilidad, el año pasado fuimos premiadas por el IST en cuanto a Empresas con más de 100 trabajadores, hoy tenemos menos de 100. Somos la empresa con más baja accidentabilidad de la V región.

(3) Si se investigan sus causas y se tienen registros para eso está prevención de riesgos.

Cuando hay un accidente de los trabajadores de EPV, se llena un documento que se llama declaración de accidente y ahí se anota el lugar donde ocurrió el accidente, la hora, el día, que función estaba realizando el trabajador, como fue el accidente, etc. Esa declaración tiene 5 copias, una queda en el IST y las demás se destinan a distintos lugares de la empresa, pero no queda una copia para el trabajador.

Últimamente no han ocurrido accidentes.

16. ¿Se efectúan exámenes médicos periódicamente al personal de la empresa?

(1) Todos los años, inclusive este año se les hará a las mujeres papa nicolau y mamografía.

(2) Se realizan exámenes de orina, sangre.

(3) Sí, todos los años vamos al doctor, tenemos un médico laboral. Antiguamente se hacía un chequeo de sangre, orina y pulmonar, pero eso era cuando la empresa se llamaba EMPORCHI

17. ¿Con que frecuencia? (Trimestralmente, Semestralmente, Anualmente)

(1) Una vez al año.

(2) Una vez al año.

(3) Ahora cada dos años se efectúan exámenes de orina y sangre.

18. ¿El personal cuenta con un seguro para accidentes? (L)

(3) Tenemos seguro de salud y un seguro que es para todos los trabajadores que cuenta en una cierta cantidad de UF, es por si ocurre un accidente dentro de las instalaciones portuarias, el seguro cubre la muerte del trabajador.

19. ¿Con qué frecuencia se hace mantención de equipos e instalaciones?

(1) Nosotros no tenemos equipos industriales para poder mantener como orquillas y grúas, las mantenciones se hacen a red eléctrica, agua, pisos, computadores.

(3) La mantención se efectúa de acuerdo a lo establecido, lo que se refiere a vehículos hay una persona encargada de ésta, ya que de acuerdo al kilometraje será enviado a mantención.

20. ¿Son adecuada las condiciones de trabajo como:

Ventilación, Iluminación, Temperatura, Nivel de ruidos, Áreas de circulación

(1) Las condiciones son muy buenas, en cuanto a los ruidos, la Empresa acaba de hacer una inversión porque se inaugurará ese camino como ingreso al puerto y cambió los ventanales y puso doble vidrio para disminuir el ruido. En cuanto a las áreas de circulación ustedes pueden ver que está todo señalizado, la salida de emergencia, extintores en todas partes...

(2) No creo que tengamos tantos problemas en ese sentido, pero hay un tema que a mí me complica, en cuanto al nivel de ruidos, todas las ventanas que están hacia allá con el proyecto de la Zeal va a pasar muchos camiones. Todas las ventanas de la Gerencia todas tienen ventanas antiruido, pero la gente q trabaja abajo ninguna tiene, falta el criterio de decir, el ruido molesta a todos, por qué no a todos.

(3) Aquí en el edificio no creo que tengan problemas, pero en la parte operativa, en la recepción de control de vehículos existe ruido durante todo el día, se han hecho mediciones y en algunas partes no es tan alto el ruido pero en otros lados sobrepasa el límite. La Empresa no ha hecho nada por disminuir el nivel de ruido.

21. ¿Se llevan a cabo periódicamente campañas promocionales para mejorar estas condiciones mediante: carteles, folletos, Internet, otros?

(1) Si, se entrega en las papeletas de pago un librito que tiene que ver con la salud ocupacional, y sobre la higiene cada dos meses esa cartilla... en intranet se está subiendo constantemente información en lo que se refiere a prevención... en higiene se sanitiza tres veces al año el edificio.

(2) Lo que pasa es que lo suben a intranet y se asume que todos lo ven.

(3) Sí, se colocan en los controles de acceso, en las oficinas, también en los murales los cuales se van renovando constantemente.

22. ¿Se brinda servicio de comedor?, ¿Se ofrece a todo el personal de la organización? (artículo 28 del Decreto Supremo N° 594)

(1) Sí, tenemos casino externo al frente...para todo el personal excepto el personal de turno. Hay cuatro turnos de 00:00 a 7:30 – 7:30 a las 14:30 – 9 a las 16:30 y de 16:25 a las 00:00.

(2) Sí, todos tiene derecho a comedor, para todos los que tiene derecho a colación caliente, al personal de turno le dan una colación fría, o se, sándwich y bebida.

(3) Sí, es para todo el personal que entra a las 8:00 y sale a las 18:00 horas, en cambio los que están de turno, se les da una colación fría que consiste en un sándwich con una bebida.

MATERNIDAD

23. Si una trabajadora se embaraza, ¿cuanto es el descanso de maternidad que se le otorga: (L)

(1) El que corresponde, y si se enferma antes, el que corresponde... aquí la Empresa no obliga a trabajar a nadie...desde que yo estoy nunca nadie ha trabajado con licencia médica, ni siquiera un gerente... una vez un gerente intentó trabajar y se le había cortado el tendón de Aquiles y se le echó para la casa.

24. ¿La empresa financia el beneficio de sala cuna?

(1) La Empresa ayuda económicamente a la madre que tiene un niño para que tenga servicio de sala cuna, es como un bono que se le da aparte.

(2) Por la experiencia que yo he tenido la Empresa hace lo que dice la Ley, o sea, dos años. Te entregan algo de \$90.000 por la sala cuna.

(3) Antiguamente, la Empresa tenía una sala cuna con personal de la Empresa, hasta el año 1997, y de ahí en adelante la Empresa le cancela este beneficio a la trabajadora sólo por dos años. La trabajadora es quien se preocupa de buscar una sala cuna.

25. . La trabajadora que amamanta a un hijo: (L) ¿Se le da permiso para ir a alimentarlo durante el día?

(1) Todas las facilidades

(2) Sí

(3) Sí

26. ¿Cuánto tiempo se le da para realizar esta actividad? (L)

(1) Se le da las horas necesarias, si necesita salir a las 10 de la mañana, va a esa hora, se trata el tema con la delicadeza que se merece porque no todos los niños son iguales, a veces tienen problemas y la alimentación debe ser más seguida... no hay previo acuerdo...

(2) Por lo que yo conozco esta Empresa se apega a la Ley.

(3) Una vez al día.

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

27. ¿Cuántas horas semanales trabajan los empleados? (L)

(1) 7,5 horas diarias.

28. ¿Cuántas horas extras se trabajan diariamente? (L)

(1) No hay horas extraordinarias en esta empresa, en ocasión de emergencia una hora, excepto que se tenga que venir un día sábado por una razón especial...pero no se permite horario extraordinario... nosotros llegamos un acuerdo seis meses antes que se implementara la Ley de trabajar 45 horas semanal. Entramos a las 8:30 y a las 12:30 se nos da permiso para ir almorzar y tenemos paraíso $\frac{3}{4}$ de hora para eso, luego se sale a las 15:45 y el viernes a la 16:00.

29. ¿En qué consiste el trabajo que desarrolla el personal de EPV?

(1) Nosotros ya no somos trabajadores portuarios, somos administradores de las cargas portuarias. El trabajador portuario es aquel que está allá adentro, el que trabaja en la orilla, manipula la carga, atrinca los contenedores, mueve la horquilla, maneja la nave, somos como el área administrativa del puerto, tiene que ver con lo documental. Actividades directas de la operación tenemos en el Terminal 2 en el Espigón, es lo más directo con la operación, son los guardalmacenes.

(2) En su mayoría tiene que ver con el trabajo administrativo, estudios, mantención, procesamiento de documentos, y una minoría lo

que es operativo como la recepción de contenedores, despacho de contenedores, planificación de faenas portuarias, planificación de nave y mucha gente está desarrollando los dos proyectos grandes que tiene la Empresa: Borde costero y Zeal. Nos dedicamos a administrar sitios más que una descarga de un buque, eso se le deja a empresas terceras.

(3) Desde el cuarto piso Finanzas se encarga de lo que es facturación de los servicios que presta la Empresa, lo que es también lo relacionado con el puerto y otros puertos a nivel nacional. Recursos Humanos se encarga del personal de la Empresa y algunos convenios que se tiene con los trabajadores, concesiones que están relacionadas con los arriendos, también con la nueva área que se está abriendo que es la ZEAL. En el tercer piso está todo lo que es mantenimiento e informática, la Gerencia de servicios logísticos, borde costero y analistas de concesiones. En el segundo piso está todo lo que es tráfico y seguridad, monitoreo, sistema de circuito cerrado de televisión y la oficina de permisos. En el primer piso están las concesiones.

En lo operativo tenemos lo que es Terminal, el jefe de la unidad, los supervisores que están en terreno tienen que recepcionar la nave, verificar que esta tenga los calados que la agencia emitió, el tipo de carga que trae, la descarga, los acopios (reservar un lugar antes que la nave ataque) y los despachos. Hay trabajo también de guardalmacenes.

**30. ¿Las remuneraciones son pagadas en la fecha acordada?
(L)**

(1) Nunca esta Empresa ha dejado de pagar en la fecha, si corresponde pagar el domingo se adelanta para el viernes.

(2) Siempre.

(3) Sí.

31. Los trabajadores al cumplir un año de trabajo, ¿cuántos días pueden tomarse de vacaciones? (L)

(1) Nosotros tenemos derecho a 15 días de vacaciones y a la vez 6 días administrativos, que se pueden tomar de medio día.

32. ¿Cómo se determina la fecha para que los trabajadores se tomen las vacaciones?

(2) La semana pasada un gerente nos envió un e-mail para saber cuando nos queríamos tomar las vacaciones, obviamente nos pregunta si nos pusimos previamente de acuerdo con nuestro compañero de área. Nosotros proponemos, lo normal es que te la acepten o modifique, en ese sentido no hay problemas. No tenemos problemas de temporalidad, es decir, que viene la temporada alta generalmente en verano y no se puede tomar vacaciones.

(3) La fecha la determina el trabajador, pero existen restricciones en ciertos tramos del año, ya que en el verano y más trabajo, porque hay más movimiento de mercadería.

33. ¿Se realizan actividades para el personal distintas a las del trabajo, durante la jornada laboral?

(1) Claro, montones, por ejemplo: campeonatos, mes de la chilenidad, paseos anuales, para el año nuevo se prepara una actividad el último día hábil, este viernes vamos a la laguna El Plateado, que es para todos los trabajadores y se paga \$3.000 por persona, ya que allá cobran entrada y la Empresa lo descuenta en tres cuotas mensuales.

(2) Se realizaban... una vez vino una persona y empezó hacer yoga, pero fueron como dos personas, es que yo creo que el ambiente de la Empresa no está bien, deberíamos orientar el esfuerzo a mejorar la relación, o sea, yo no saco nada con relajarme si están todos peleados... hay que generar espacios para que se mejore... hay un gimnasio, hay un sauna... nadie va y no hay un costo para el

trabajador involucrado... o siempre participan los mismos, no les interesa participar, es un problema de motivación... es que aquí no tengo la posibilidad de crecer, por último que te paguen el mismo sueldo y te cambien a otro lugar... por eso yo estoy haciendo clases. Si en otro trabajo me ofrecen un sueldo mayor... me voy si no, no. Pero yo llevo 23 años acá no los puedo perder... recuerden que si la Empresa me echa no tengo tope en indemnización, es algo que está negociado, entonces no me conviene.

(3) Sí, se celebró el 18 de septiembre, se realizó el paseo anual, se celebra la fiesta de navidad y todas estas actividades son dentro de la jornada laboral

ACTIVIDADES EXTRALABORALES

34. ¿Se realizan actividades recreativas para el trabajador y su familia?

(1) Hay una actividad a fin de año que es una fiesta de Navidad, que es la que más congrega a la familia, participan como 70 personas de 96 trabajadores que tiene la Empresa, ellos forman un Comité de navidad y hacen rifas u otras actividades y la Empresa hace un aporte también para hacer un paseo de fin de año, este año iremos a Mantagua, se les da un vale a los trabajadores para que consuman alimentos, regalos a los niños... fuera de todas esas actividades para que los trabajadores interactúen.

(2) Sí, bastante, hay un grupo de trabajadores que se dedica. Lo que pasa es que la Empresa dentro de la Responsabilidad Social incluyen todas estas cosas, pero desde mi punto de vista puede ser como la actividad del 18 de septiembre, paseo anual, navidad con sentido; pero para mi es capacitar a mi gente, creo que ahí estamos débiles, hay que preocuparse que detrás del trabajador hay un grupo familiar y si despiden a alguien hay que hacerlo dentro de un parámetro, la visión de la Empresa en general es decir: cómo voy a

capacitar a los malos, a los flojos, pero desde el punto de vista del sindicato yo no puedo discriminar a un trabajador, la misión es defender a un trabajador, ahí es donde comienza las diferencias entre la Empresa y sindicato. Bueno, siguiendo con las actividades el viernes fuimos a un paseo anual a Mantagua, ahí es cuando yo te digo que un grupo de personas no participa, yo no rechazo esas actividades. Pero se respeta la decisión de cada uno. En todo caso la minoría no participa.

(3) Existe un club deportivo, el cual está integrado por los trabajadores de la Empresa donde se efectúan campeonatos internos y con otros puertos. Ahora salimos en cuarto lugar en Iquique y los pasajes se cubrieron en forma compartida.

35. ¿Cómo se promueven esas actividades?

(2) Se nos informa por e-mail. Lo último que se informó fue el paseo anual y el acta de elección del Comité paritario. Además todos los primeros martes de cada mes hay una reunión mensual y la Empresa nos informa sobre las actividades.

(3) A través del correo, y las personas que no tienen se le informa a través de quienes lo poseen.

36. ¿Cuál es la respuesta del personal y su familia?

(3) Han asistido bastante, existe una buena integración. Por ejemplo, al gimnasio han asistido los trabajadores, quienes deben pagar una cuota los que quieran participar.

37. ¿Contribuyen aquellas actividades a mejorar el ambiente de trabajo?

(1) Obvio, a tal punto que los trabajadores tutean a sus jefes y los tratan de amigo folclóricamente, un huevo grande.

(2) Si claro. Todo lo que sea comunicación y convivencia coopera.

(3) El deporte siempre mejora el ambiente porque lo relaja a uno, en general todas las actividades contribuyen.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

38. ¿Cómo es la relación interna en la institución?

(1) Quien te diga que no es buena, es porque esa persona no quieren tener mejores relaciones.

(2) El modelo que nosotros tenemos en la Organización no sé si está bien planteado, yo creo que si bien existe comunicación no creo que sea la óptima, pasa por una serie de eventos entre personas, un tema que a mí me complica es estar mirando siempre hacia la pared sabiendo que tengo una compañera al lado, eso es un poco distante, en el fondo lo que eso busca es que trabajemos más y socialicemos menos, pero eso ¿es bueno?, aquí normalmente se hacen reuniones en exceso para poder conversar, para ponerse de acuerdo con el otro porque estamos todo el día frente a la pantalla. Por ejemplo, yo me comunico muy poco con el área de finanzas pero con operaciones “cero”.

Hasta como el año 2005 existía un solo sindicato, asociados a una buena cantidad de personas y un sindicato de los vigilantes, pero producto de una incapacidad, por falta de transparencia, formamos un nuevo sindicato que yo promoví. Muchas veces que generaba actividades la Empresa iba un porcentaje bajo de personas y se logró

un clima hostil, sin embargo se ha estado superando de alguna forma estos problemas y rivalidades internas que hay y generó un impacto fuerte en la organización a tal punto que siempre son los mismos que participan, esto de mejorarse un poco las diferencias es hace como un mes... esto es entre los grupos de los distintos sindicatos. Yo estoy por la participación total, porque esto es bueno para la gente... me carga eso que se da mucho en las empresas que es el doble estándar que digo una cosa y hago otra.

(3) En general, ahora es buena porque ahora somos pocos, antes éramos más de 1200 personas.

39. ¿Cómo es la relación con su jefe directo?

(1) Es dentro de lo normal, lo que establece la ley y listo.

(3) No es mala.

40. ¿Cuáles son las actividades que realiza la empresa para integrar a un trabajador recién contratado?

(1) Lo primero que se hace es ponerle sobrenombre (ríe), ahí se le integra, se le invita almorzar, hasta con los mismos estudiantes en práctica, la relación es muy cercana, ellos almuerzan en el mismo lugar con todos los trabajadores...

Lo primero que se hace es darle una charla de lo que significa seguridad en la Empresa, que conozca el reglamento interno de la Empresa y el encargado de Recursos Humanos lo presenta y ahí su jefe es el encargado de integrarlo, es que las cosas no pueden ser tan rígidas como para tener un reglamento para todo, eso es algo que se da de piel.

(2) Me presenta a la persona, lógico que uno dice "bienvenido".

(3) La persona cuando llega se le hace un recorrido por la Empresa y se presenta a cada uno. Una persona de recursos humanos se encarga de esto.

DROGADICCIÓN Y ALCOHOLISMO

41. ¿En qué consiste el taller de Prevención de Drogas y alcoholismo?

(1) En eso la Empresa estuvo trabajando con una Empresa internacional, era una gente brasileña, pero ese tema de drogas y alcoholismo hoy no está.

(2) Hubo un periodo que se hicieron talleres que duró como un año, pero fue como hace dos años y hoy no sigue implementándose... debiera seguir porque es un fenómeno social, tanto como el SIDA, depresión, obesidad, etcétera. La Responsabilidad Social está mal entendida en esta Empresa, se preocupan de la Navidad con sentido... es que existe la Responsabilidad Social para adentro como fuera de la Empresa.

(3) Yo no participé en el taller, pero hubo compañeros que fueron monitores, esto fue el año 2005. Este taller no sigue actualmente.

Para determinar si alguien tiene un problema de drogadicción y alcoholismo se encarga Recursos Humanos, si hay que hacer algún tratamiento, este lo cubre la Empresa. Hasta la reincidencia la Empresa cubre el tratamiento y la remuneración.

42. Hoy en día ¿hay personas que se encuentran con problema de drogas y alcoholismo?

(1) No

43. Actualmente ¿Existe el taller de Drogas y Alcoholismo?

(1) Sí, no te digo que hay un convenio, me parece que con una ONG, no se lo que será, vienen ellos, dan charlas, se hacen encuestas... hay un programa contra las drogas y alcoholismo. El resultado de las encuestas las envían por mail

44. ¿Cuándo fue la última vez que vinieron?

(1) No me acuerdo, más de un año...

45. ¿La empresa tiene un presupuesto para cubrir estos talleres, en qué consiste, o el trabajador costea?

(1) Recuerdo un caso hace como 5 meses atrás, vimos al trabajador que tenía algunos problemas, personalmente fui yo quien lo detecté por una crisis de momento, hablé con su jefe, este con el Gerente General y a la persona se le hizo un tratamiento costado por la Empresa...y hoy esa persona está trabajando normalmente

46. Pero la Empresa costea en el sentido que le sigue pagando la Remuneración?

(1) No, la Empresa costea el tratamiento,

47. ¿Qué acciones toma la Empresa si un trabajador vuelve a caer en drogadicción o alcoholismo?

(1) No se, nunca hemos tenido el caso. Hace unos cuatro años tuvimos a un trabajador que no vino a trabajar más después de un año nuevo.

Anexo N° 2: Extracto de Normativa Laboral

DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Art. 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

El empleador pagará el valor de los pasajes por transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo

establecimiento y el de los que deba utilizar la madre para dar alimento a sus hijos.

Art. 206. Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan e una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldos, cualquiera sea el sistema de remuneración.

El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN

Art. 289. Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

Art. 66. En toda industria o faena en que trabajen más de veinticinco personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de cien trabajadores, será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

OBLIGATORIEDAD PARA EL EMPLEADOR DE HABILITAR UN COMEDOR EN EL LUGAR DE TRABAJO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de trabajo, cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, el empleador debe disponer de un comedor para este propósito, el que debe estar completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y debe ser reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. Con todo, la norma legal obliga al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas. Este comedor debe estar dotado con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, debe contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estar dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso de que los trabajadores deban llevar comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor debe contar con un medio de refrigeración, cocinilla y sistema de energía eléctrica. Por otra parte, la norma en análisis establece que en ningún caso el trabajador debe consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecutan labores propias del trabajo.

Anexo N° 3: Documentación relevante

- **Extracto de Auditoria de Lloid's Register a la Empresa Portuaria Valparaíso.**

Resultado de la Evaluación

La Empresa Portuaria Valparaíso, EPV, ha implementado, mantiene y mejora continuamente un sistema de gestión integrado según las normas ISO 9001:2000; ISO 14.001:2004 y la especificación OHSAS 18.001:1999, el cual ha demostrado ser efectivo para cumplir los requisitos establecidos en sus políticas.

En consecuencia se recomienda mantener su certificación.

Evaluación y Conclusiones:

- 1.- La documentación se encuentra controlada y actualizada en el intranet de la empresa.
- 2.- No hay cambios en la organización y en los procesos que afecten el Alcance del sistema.
- 3.- La empresa ha realizado inspecciones que se reportan en los Informes de Supervisión Integral y en los Informes de Contingencia que registran incidentes. Sin embargo no hay evidencias de la gestión de tales incidentes según el procedimiento GAF-UPI-IAI-P-2180 o el procedimiento GSSA/09/4.5.2//EPV. Ejemplo: Informe N° 55 Derrame de mercancía peligrosa - Hervicida clasificado ONU 2902 IMO 6.1 – Informes N° 42 y 44 Grúa Taylor 2206 de Ultraport – GAO N° 04/07 – 09/07 – 12/07
Mantiene abiertas las NC Menor 0701CAA002 y 0701CAA007.
No se ha realizado la investigación de todos los accidentes ocurridos en el año 2007. Ejemplo: Accidente registrado en Informe de Contingencia GAO 09/07
NC Menor 0706CAA001 (SMS)
- 4.- Las auditorías internas se realizan de acuerdo a lo planificado y la documentación vigente.
La planificación de las auditorías integradas y su Alcance, se establecen según los procesos indicados en el mapa de procesos de la empresa, con auditores competentes e independientes al proceso auditado.
- 5.- Se verificó satisfactoriamente el proceso de implementación de acciones correctivas.
- 6.- Se verificó satisfactoriamente el proceso de implementación de acciones preventivas.
- 7.- La empresa debería reemplazar los procedimientos SIGCA-009/EPV y GSSA/007/4.4.3/EPV por una matriz en donde se indiquen los medios de comunicación disponibles, las materias a comunicar por cada medio, los registros y los responsables de ello. ODM 0706CAA002 (EMS – SMS)
- 8.- Se verificó satisfactoriamente el uso del logo LRQA en la documentación de la empresa.

Los objetivos estratégicos y los objetivos ambientales y de S & SO son consistentes con sus políticas, se evidencia que los programas e indicadores de gestión permiten realizar el seguimiento de ellos y la mejora continua del sistema integrado.

Se evidencia que existe la oportunidad para integrar el sistema de S & SO al sistema integrado de calidad y medio ambiente y con ello adecuar el mapa de procesos y la documentación del sistema a las necesidades de la empresa.

Áreas para la atención de la Dirección:

1.- Los resultados de accidentabilidad de la empresa y de terceros en los recintos del puerto.

2.- El mapa de procesos y la documentación del sistema deben simplificarse y adecuarse a la gestión de la empresa.

3.- Se deben integrar los tres sistemas: calidad, medio ambiente y seguridad.

Auditor: CARLOS ARAYA – LRQA N° 2328



Empresa Portuaria Valparaíso
Av. Errázuriz 25 Teléfono (56 32) 448 800
Valparaíso - Chile Fax (56 32) 234 427
CP 237 4203 Valparaíso www.portvalparaíso.cl

Procedimiento de Comunicaciones Internas de EPV en caso de Emergencia

En la eventualidad que un trabajador detecte o se le informe de una emergencia dentro de la Instalación Portuaria, Edificio Corporativo, áreas concesionadas, áreas destinadas al uso público o que reciba un llamado de Capitanía de Puerto informando que activa Plan EMEVAL (Emergencia en Puerto Valparaíso), podrá dar la alarma a:

1º Unidad Protección Industrial

- CECOM (Central de Comunicaciones y Monitoreo) Anexo 710,
 - Supervisor de Protección Industrial 714,
 - Asistente de Protección Industrial 725,
 - Oficial de Protección de Instalación Portuaria (OPIP) 762 o al trabajador de la Unidad Protección Industrial más cercano.
- De igual forma todos activan a CECOM

Luego se aplica el siguiente flujo de comunicación:

2º CECOM informa a:

- Supervisor de Protección Industrial
- Vigilantes y guardia de edificio
- Operador de Tránsito y Jefe de Patio
- De acuerdo a instrucciones de Supervisor de Protección informa a Capitanía de Puerto y Bomberos
- Dispone R-28 (Suspensión de todas las comunicaciones radiales hasta nueva orden. Las comunicaciones serán utilizadas para la emergencia)

3º Supervisor de Protección dispone las primeras medidas e informa a Jefe Protección Industrial

4º Jefe Protección Industrial informa a Gerentes (GG-GAF-GL-GDN)

5º Guardia de Gerencia informa a Central telefónica

6º Jefe de Tráfico Operador de Patio informan a Jefe UGCyT y a JET2 respectivamente

7º Asistente Seguridad informa a Jefes Unidad de RRHH y AB - JURIDICO-CONTABILIDAD - GTI - CONTRALORÍA - ASUNTOS CORPORATIVOS y Encargados de Áreas de Mantenimiento y Logística

8º Jefes de Unidad informan a trabajadores de su dependencia

9º En caso necesario se cita a Comités de Emergencia.

EPV Noticias

Presidente de EPV y alcalde Aldo Cornejo lanzaron oficialmente temporada Más de 80 Mil visitantes traerán cruceros

Está confirmada la venida nuevamente del Queen Mary 2 (en la foto), pero de forma extraordinaria operará con otros tres cruceros más, el viernes 26 de enero. Ese día se transferirán cerca de ocho mil personas, entre pasajeros y tripulantes.



Con la llegada del tercer buque, y primero con más de mil pasajeros en movimiento, Norwegian Crown, se dio por iniciada oficialmente la temporada de naves de pasajeros 2006/2007 en Puerto Valparaíso.

Este nuevo ciclo de cruceros registrará un total de 82 mil visitantes, entre pasajeros y tripulantes, con 41 recaladas de 26 buques en total, indicó el presidente de EPV, Germán Correa, quien junto al alcalde Aldo Cornejo entregó folletos turísticos de la ciudad a los pasajeros que desembarcaron del barco, y un galvano al capitán del Norwegian, Emil Holthe. (en la foto)

Norwegian Crown

Es el crucero que registrará el mayor número de recaladas, seis, con un total aproximado de 12 mil visitantes por



movilizar. Norwegian Crown realiza una ruta pendular entre Valparaíso y Buenos Aires y viceversa, que integra navegación por Coquimbo cuando parte desde Argentina. Ahora provenía del Norte Chico y culminó uno de sus viajes. Efectuó recambio de pasajeros y partió con destino a Puerto Montt y Punta Arenas, para seguir por la Patagonia chilena y trasandina y llegar en 16 días a Buenos Aires.

En el puerto desembarcaron durante la mañana 856 pasajeros, embarcaron 1000 y 118 en tránsito. En tanto, descendieron 42 tripulantes, subieron 45 y estarán en tránsito la mayoría del personal, 483 personas. La nave la agenció Inchcape y se abasteció de 1150 ton de combustible.

Feliz cumpleaños



Feliz Cumpleaños Alejandro, lunes 20

Breves

Charles Zeal

Al igual como se realizó el 2005, y con el objetivo de mantenerlos informados permanentemente del estado y evolución de los proyectos que nuestra empresa está desarrollando, a partir de esta semana se realizarán presentaciones grupales sobre la Zona de Extensión de Apoyo Logístico, Zeal. La exposición estará a cargo de Franco Gandolfo y Eduardo Montecino y contiene los principales detalles y novedades de la iniciativa, como su inicio de obras, adjudicación de faenas y servicios, modelo de operaciones, etc.

Además de la presentación, se realizará un recorrido a los terrenos donde actualmente se construye ZEAL.

Seminario

El martes 14, los colegas del team logístico realizaron un seminario sobre el foro telemático de puerto de Barcelona del cual se inspira Folovap, con la asistencia de connotados especialistas españoles.

La actividad resultó impecable y fue una oportunidad para conocer más sobre experiencias internacionales.

EPV Noticias

Puerto Valparaíso y transportistas regionales se preparan para ZEAL

Como ha sido tradición en los últimos años, ejecutivos y trabajadores de nuestra empresa y Terminal Pacífico Sur (TPS) se reunieron con los principales dirigentes regionales del transporte de carga, con la finalidad de dialogar sobre los temas que afectan la actividad rodoviaria, con miras a la habilitación del Acceso Sur y la Zona de Extensión de Apoyo Logístico, ZEAL.

José Egido Arriola, Presidente de la Federación de Dueños de Camiones V Región, y Mauricio Cordaro Dougnac, director de la Confederación Nacional de Dueños de Camiones, manifestaron que uno de los asuntos esenciales por abordar es la condición del camino Acceso Sur, que co-

necta ZEAL con los terminales portuarios. Sobre esto, informaron que se generarán nuevos canales de comunicación con el MOP y otras entidades vinculadas a la ruta.



Además, los dirigentes, el gerente general de EPV, Harald Jaeger, y el gerente comercial de TPS, Duncan Glass, adelantaron temas asociados a la próxima temporada hortofrutícola 2006-2007, que trae nuevas medidas y procedimientos para optimizar las

operaciones y así mejorar la competitividad del puerto y de las empresas de transporte de carga.

Sobre esta reunión, el gerente de EPV señaló que "los transportistas



representan un importante socio estratégico para el puerto, por tanto conversar sobre temas tan importantes como ZEAL nos permiten estar mejor preparados para lograr mayor eficiencia en la administración de las cargas."



En Viña del Mar, a 16 de Noviembre de 2007

Resolución 30000 - 0003144
N° Adherente: 61.952.700

Señor
Representante Legal
EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO
ERRAZURIZ N# 25
VALPARAISO

CARTA CERTIFICADA

9956022191954

COPIA:

1. REMUNERACIONES

2. UPI

3. CONZALO

ORIGINAL ARCHIVO

TR. HIT

EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO UNIDAD RECURSOS HUMANOS	
Fecha	3.12.07
N° Registro	9
Destino	
Obs.:	

03.12.

VISTOS:

Los antecedentes de la entidad empleadora EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO, Rut 61.952.700-3, con domicilio en ERRAZURIZ N# 25, VALPARAISO.

TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

PRIMERO:

Se mantiene su Tasa de Cotización Adicional Diferenciada en 0,34%, la que sumada a las tasas de cotización básica y extraordinaria, determina que **deberá pagar una tasa de cotización total de 1,29%**, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y 31 de diciembre de 2009.

SEGUNDO:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en consideración para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

TERCERO:

Esa entidad empleadora dispone del plazo de quince días para formular ante este organismo administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376 - Santiago, para lo cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.


PATRICIO VICENCIO CASTRO
GERENTE COMERCIAL

ZONAL VIÑA DEL MAR : Alvares 662 - Viña del Mar - Teléfono: (32) 2262164 - 2262226 - Fax 2686855

00.748



FORMATO PAT

CALCULO NUEVA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA D.S. 67
PERIODO 01/07/2004 AL 30/06/2007

RUT : 61.952.700 -3

30000-0003144

NOMBRE : EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO

DIRECCION : ERRAZURIZ N# 25

PERIODO I : 01/07/2004 - 30/06/2005				ESTADISTICAS	PERIODO I	PERIODO II	PERIODO III
Año	Mes	Nº Trab	Ind.Pago	Días Perdidos	30	23	78
2004	JULIO	133	S	TSIT	22,84	18,04	61,50
2004	AGOSTO	133	S	TPSIT (1)	34,00		
2004	SEPTIEMBRE	131	S	Valores Inv. y Muertes	0,00	0,00	0,00
2004	OCTUBRE	131	S	Factores Inv. y Muertes	0,00	0,00	0,00
2004	NOVIEMBRE	130	S	Promedio de Factores	0,00		
2004	DICIEMBRE	128	S	TSIM (2)	0,00		
2005	ENERO	131	S	TS TOTAL (1 + 2)	34		
2005	FEBRERO	134	S	COTIZACION ADICIONAL (3)	0,34		
2005	MARZO	134	S	COTIZACION BASICA (4)	0,95		
2005	ABRIL	133	S	COTIZACION TOTAL (3 + 4)	1,29		
2005	MAYO	130	S				
2005	JUNIO	128	S				
Total		1.576	Prom: 131,33				
PERIODO II : 01/07/2005 - 30/06/2006							
Año	Mes	Nº Trab	Ind.Pago	Abreviaciones:			
2005	JULIO	128	S	TSIT : Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales.			
2005	AGOSTO	128	S	TPSIT : Tasa Promedio de Siniestralidades por Incapacidad Temporal.			
2005	SEPTIEMBRE	128	S	TSIM : Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes.			
2005	OCTUBRE	127	S	TS TOTAL : Tasa de Siniestralidad Total.			
2005	NOVIEMBRE	127	S				
2005	DICIEMBRE	127	S				
2006	ENERO	129	S				
2006	FEBRERO	129	S				
2006	MARZO	129	S				
2006	ABRIL	128	S				
2006	MAYO	125	S				
2006	JUNIO	125	S				
Total		1.530	Prom: 127,50				
PERIODO III : 01/07/2006 - 30/06/2007							
Año	Mes	Nº Trab	Ind.Pago	Información Respecto al Proceso D.S. 67 y Sistema de Cálculo en : www.ist.cl			
2006	JULIO	124	S				
2006	AGOSTO	122	S				
2006	SEPTIEMBRE	122	S				
2006	OCTUBRE	123	S				
2006	NOVIEMBRE	125	S				
2006	DICIEMBRE	125	S				
2007	ENERO	130	S				
2007	FEBRERO	129	S				
2007	MARZO	129	S				
2007	ABRIL	130	S				
2007	MAYO	129	S				
2007	JUNIO	134	S				
Total		1.522	Prom: 126,83				

8004120002

00.748

**NOMINA DE ACCIDENTADOS
(DECRETO 67)
DEL 01/07/2004 AL 30/06/2007**

RUT : 61.952.700 -3

30000-0003144

NOMBRE : EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO

DIRECCION : ERRAZURIZ N# 25

Accidentado	Nombre	Fec.Acc	Fec.Inicio	Fec.Fin	Tdp	N° Resolución	Fec.Resol	Grado	N° Atención	Orig.
PERIODO I : 01/07/2004 - 30/06/2005										
12.230.500	-7 MATUS ORTIZ RICHARD ENRIQUE	28/05/2004	01/07/2004	11/07/2004	11				30312004004505-000	IST
6.278.273	-0 SALVO CALDERON LILIANA PATRICIA	30/10/2004	05/11/2004	05/11/2004	1				30412004004496-000	IST
8.624.298	-2 CERDA BERMUDEZ JOSE LUIS	04/12/2004	04/12/2004	04/12/2004	1				304120040044810-000	IST
12.947.036	-0 GALAZ AROCA JAVIER ANTONIO	18/12/2004	18/12/2004	18/12/2004	1				30412004005547-000	IST
8.224.328	-3 VILLAVICENCIO RODRIGUEZ GUILLERMO MAURICIO	21/01/2005	21/01/2005	23/01/2005	3				30412005000244-000	IST
8.639.833	-8 MATURANA GONZALEZ RAUL ANTONIO	29/01/2005	29/01/2005	10/02/2005	13				30312005000798-000	IST
					TOTAL				30	
PERIODO II : 01/07/2005 - 30/06/2006										
7.396.231	-5 PONCE ESTRADA LUIS ERNESTO	22/08/2005	22/08/2005	28/08/2005	7				20050800011776-000	IST
13.924.815	-2 BAEZ SANDOVAL GUSTAVO ALEJANDRO	23/09/2005	23/09/2005	24/09/2005	2				20050900004136-000	IST
15.765.043	-2 JIMENEZ HENRIQUEZ PABLO JAVIER	23/01/2006	23/01/2006	05/02/2006	14				20060100004016-000	IST
					TOTAL				23	
PERIODO III : 01/07/2006 - 30/06/2007										
9.429.476	-2 ARREDONDO OLGUIN MAXIMILIANO ANTONIO	23/08/2006	23/08/2006	25/08/2006	3				20060800004228-000	IST
10.090.914	-6 MILL VERA ESTEBAN LEONARDO	25/09/2006	29/09/2006	04/10/2006	6				20060900004691-000	IST
8.056.199	-7 MENDEZ CORTES NELSON ERIKO	29/11/2006	29/11/2006	04/12/2006	7				20061100005628-000	IST
10.542.101	-K CONTRERAS ZAPATA LUIS ERNESTO	03/12/2006	04/12/2006	31/01/2007	49				20061200003373-000	IST
8.888.659	-4 SCHILLING RIEGGER ALFREDO JOSE	18/12/2006	18/12/2006	22/12/2006	5				20061200003248-000	IST
8.208.766	-4 TORRES CORDOVA MIGUEL ANGEL	25/03/2007	25/03/2007	26/03/2007	2				20070300006540-000	IST
10.056.117	-4 VILCHES LOPEZ RUBEN MARCO	11/04/2007	12/04/2007	12/04/2007	1				20070400002132-000	IST
7.486.076	-1 SALAZAR VALDES GASTON SERGIO	11/05/2007	11/05/2007	15/05/2007	5				20070500002284-000	IST
					TOTAL				78	

0000152602

00.748

