



COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO 2014

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

General

Período cubierto por la Comunicación de Progreso (COP)

De: 01.ENE.2013

A: 31.OCT.2014

A. NUESTRO APOYO CONTINUO A PACTO GLOBAL

Siendo este el segundo COP que presentamos, nuestra Compañía expresa su decidido apoyo a Pacto Global (P.G.) y renueva su compromiso con la iniciativa y los 10 principios.

Como lo señalamos en nuestra carta compromiso anterior, P.G. vino a dar estructura a valores que para nosotros eran esenciales, pero nos faltaba el instrumento que los presentara de manera ordenada y completa para la debida comprensión; y en el cual se pudiera profundizar en cada uno de de sus principios. Y que aprovechara la experiencia y conocimiento de tantas empresas y personas que pudiesen aportar para el avance global de las organizaciones.

Además que esta iniciativa de Naciones Unidas obliga a las empresas a planificar y profundizar de manera sistemática en estos principios, proporcionándose las condiciones para trabajar en ello. De esta manera se consigue atender y avanzar en asuntos de Responsabilidad Social Empresarial, que por las prioridades del día a día que tienen las empresas, difícilmente ocuparían un lugar de importancia como se consigue con Pacto Global.

El presente informe da cuenta del avance que ha tenido Algeciras en el último período, en relación a los 10 principios, y evidencia el compromiso y apoyo continuo a Pacto Global.



Andrés Solari Urqueta
Gerente General

A. LAS PRÁCTICAS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN LA HISTORIA DE LA COMPAÑÍA

El fundador de la Compañía Eduardo Elberg, inició su actividad empresarial hace ya 40 años, en un rubro diferente al que hoy se desarrolla. Parte de la explicación del gran crecimiento que experimentó dicho emprendimiento puede asignarse a las prácticas socialmente responsables que se realizaron desde un comienzo, en especial en el área del personal, de los derechos humanos. Esto llevó a la formación de equipos de trabajo motivados y comprometidos con la empresa, alcanzándose niveles de logros más allá de lo que era previsible esperar. En ese entonces, no existían en Chile los conceptos de la responsabilidad social empresarial como ahora se conocen, ni en el ámbito de las empresas, ni siquiera en el académico. Por ende, la aplicación de estos principios era una cuestión de definición personal del emprendedor frente al desafío al que enfrentaba, de cómo dirigir su empresa. Pero ahora se puede consignar –con resultados a la vista- que dichas prácticas, desarrolladas adecuadamente dieron réditos, y que los recursos asignados en su procura, fueron una excelente inversión para la empresa; más allá de la satisfacción que significó que junto con la empresa, sus colaboradores crecieran a la par, en el cumplimiento de sus propias metas y de sus familias.

En 1975 Eduardo Elberg da inicio a una actividad de venta minorista en formato de autoservicio, modalidad que recién se iniciaba en el país. Al pequeño local arrendado en pleno barrio del puerto de Valparaíso le da el nombre de “Santa Isabel”, y constaba éste de una caja registradora y cinco empleados. El naciente negocio se diferenció desde sus comienzos por una política de precios bajos y competitivos, y una administración de personal que propendía el buen trato, el trabajo productivo, la capacitación, y el otorgamiento de beneficios para los colaboradores y sus familias. La empresa alcanzó un éxito tal, que en 1983 inició una expansión que la llevaría a ser la segunda cadena de supermercados más importante de Chile, con presencia también en Lima y Asunción. En 1997, al ser vendida al grupo internacional Velox, “Santa Isabel” alcanzaba un total de 86 supermercados, con 10.000 empleados en Chile y 3.000 en el extranjero.

Los recursos resultantes de la venta de la cadena de supermercados, derivaron en la formación de nuevos proyectos, con participaciones variables en la propiedad en todos ellos. Fue así, como constituida ya en una nueva sociedad – Algeciras- se dio paso a la creación de nuevas áreas de negocios en algunos casos, o incorporándose a empresas ya en marcha, en otros. Dicho desarrollo se ha realizado desde 1996 hasta la fecha. El rubro principal ha sido el inmobiliario, pero también forman parte de la Compañía en la actualidad las áreas automotriz, financiera, de alimentos y otras. Así, el detalle de las áreas en las que se

participa hoy es el siguiente: a) Inmobiliaria: diversificada cartera de inversiones en Chile, Argentina Perú y EE.UU., con emprendimientos para el arriendo y venta de oficinas, de desarrollo habitacional, hoteles (La Foresta, Marriott, Atton), centros comerciales (Patio, C.C. Santa María), bodegas (BSF Perú); b) Automotriz: Auto Summit en Chile y Perú y Limaautos; c) Financiera: Banco Internacional y Mundocrédito; d) Alimentos: Hortifrut, Agrícola y Forestal Las Vertientes, Riverfish; e) Otras: Vitamina (jardines infantiles) y Santiago FBO (servicio a vuelos privados).

La esencia de los principios que han regido a la empresa durante toda su trayectoria, no han cambiado. Esto es, el respeto a los valores de la persona, el cumplimiento de las normativas laborales y las buenas prácticas sociales. Avanzar sobre su mejoramiento y formalizar su práctica son las tareas actuales, de modo que sean preservados a través del tiempo.

B. AVANCE EN EL APOYO Y APLICACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

La empresa se encuentra en una fase de aplicación de los Principios de P.G., en el que se notan bien nítidos, tres aspectos que han ocurrido: primero, se ha dado visualización a los grupos de interés de lo que es Pacto Global (a empleados, accionistas, futuras generaciones, a algunas entidades relacionadas); segundo, se ha difundido dichos principios a través de documentos internos y publicaciones, lo que ha ampliado esa visualización. Y tercero, se ha ido integrando esos principios a los diferentes procesos, a la cadena de valor, comenzando por su incorporación en algunas normativas de la compañía.

Siendo el propósito de P.G. –en su definición más general- el fomentar e inculcar los 10 Principios universales en las actividades empresariales de todo el mundo, se aprecia que en Algeciras tal objetivo se está cumpliendo.

También se estima que de la participación en P.G. se está obteniendo como un primer valor, la motivación y retención de los colaboradores, ya que resulta más atractivo y de un mejor ambiente laboral, trabajar en una empresa que adhiere a principios de RSE, y bien fundamentales, que en otra que no los considera como parte de su filosofía.

Se indica a continuación, una tabla resumen con las medidas que rigen, o han sido adoptadas por Algeciras para el apoyo y cumplimiento de los Principios de Pacto Global. El detalle correspondiente se señala en los párrafos siguientes respectivos:

Principios del Pacto Global	Medidas adoptadas por la Empresa
Princ. 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	<ul style="list-style-type: none"> -Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG. -Brochure -Capacitación -Contratos de trabajo -Complemento a seguro accidentes -Apoyo actividades Recreat. y Deportivas -Apoyo a 4 escuelas rurales 14ª Región -Apoyo Vivienda Propia pobladores 14ª R. -Apoyo Centro Pediátr. niños vulner. 5ª R. -Apoyo programa Primero LEE -Aporte entidades beneficencia
Princ. 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> -Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG. -Contratos de trabajo
Princ. 3. Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.	-Respeto y cumplimiento de principio
Princ.4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	<ul style="list-style-type: none"> -Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG.
Princ. 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none"> -Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG.
Princ. 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	<ul style="list-style-type: none"> -Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG.
Princ. 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.	<ul style="list-style-type: none"> -Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG.

Princ. 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	-Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG. -Brochure -Contratos de trabajo
Princ. 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	-Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG.
Princ. 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	-Reglamento Interno de Orden H.S. ALG. -Rgto. Contratistas y Subcontr. ALG. -Brochure -Contratos de trabajo

1. **Principios de Derechos Humanos**

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2. Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

1.a. **Valoración, política y objetivos**

El respeto y apoyo a los derechos humanos en Algeciras está basado primero, en los propios principios que de ellos tiene la dirección de la compañía. Como se señaló en párrafo anterior B., el crecimiento de la organización desde su fundación el año 1975, en parte se atribuye a la importancia que se le ha dado al "recurso humano", al personal. No sólo está indicado en las publicaciones oficiales: "Quienes trabajan con nosotros son lo más importante", "Confiamos en las personas", "Apoyamos las prácticas socialmente responsables" (Valores, *brochure* 2012); si no se hubiese dado vida a dichos conceptos transformándose en su política, haciéndolos una realidad en la empresa, el desarrollo de la misma no tendría la explicación que hoy se puede advertir.

También se tiene como referencia postulados internacionales reconocidos mundialmente, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de los Derechos del Niño, ambas de la Organización de Naciones Unidas.

De este modo, el respeto y apoyo a estos principios, es connatural a esta empresa, y el ingreso a Pacto Global a fines del 2011, vino a dar la estructura que se requería para presentarlos, profundizar en ellos y poderlos expandir más allá de la compañía, en el amplio ámbito de los grupos de interés.

El objetivo general para el próximo año será, tal como se ha hecho en el actual período, continuar avanzando en la confección de normativas y políticas que refuercen lo existente. Objetivo específico: la elaboración de un reglamento que señale a los colaboradores la política y procedimientos para la contratación de servicios y la adquisición de insumos que periódicamente realiza la empresa.

1.b. Implementación Principios de Derechos Humanos

-1) Confección de reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad e inclusión de Principios de P.G.

El Código del Trabajo en Chile, en su artículo 153 establece que las empresas con 10 o más trabajadores estarán obligadas a confeccionar un Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deban sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y obligaciones en las dependencias de la respectiva empresa; también la normativa se hace extensiva a la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y al Reglamento sobre Prevención de Riesgos.

Algeciras formó un departamento de Contabilidad en sus oficinas durante el año 2012 (hasta ese momento dicha tarea se contrataba a un servicio *outsourcing*) de modo que al año siguiente ya la dotación total había llegado a la docena de personas.

Por eso debió confeccionarse dicha publicación, y como ella obligaba a un mínimo de temas a contener, pero no limitaba la inclusión de otros, se aprovechó la oportunidad y en su redacción se tuvo muy presente quedaran reflejados principios de Pacto Global.

En la primera hoja del citado Rgto., en el "Preámbulo", se señala la "conveniencia de incluir en este instrumento las bases de promoción de los principios y valores que sustenta Pacto Global, al cual Inmobiliaria Algeciras Limitada ha adherido." Y en otros párrafos de él, se hace referencia ex profeso a conceptos de la Iniciativa de Naciones Unidas, de manera general, o puntualmente referidas a derechos humanos. Siguen, algunos de dichos textos:

- a) En página 2 se indica: "En la redacción del presente instrumento, la Empresa ha puesto énfasis en lo que constituyen principios y prácticas socialmente responsables, reconocidas universalmente. Estas prácticas son respetadas y cumplidas por la Empresa, y comprenden las áreas de los derechos humanos, laboral, medioambiente y anti-corrupción."

- b) En su página 3, bajo el título “Naturaleza del Reglamento”, al término del primer párrafo se lee: “Más allá de lo reglamentario, también contiene preceptos para concretar prácticas socialmente responsables con los trabajadores, su comunidad y el medioambiente.”
- c) En misma página 3 e igual título mencionado en párrafo b) inmediatamente anterior, en el segundo párrafo, se indica lo siguiente, bajo la inspiración de los mismos principios de Pacto Global: “... la Empresa procurará mantener el mejor trato y respeto mutuo entre todos los niveles de la organización, espíritu de cooperación y superación laboral y técnica. Es obligación de las personas que en virtud de sus funciones sean depositarias de algún tipo de mando, el mantener con sus subordinados un trato deferente y ser ejemplos de respeto hacia todas las personas.”

-2) Confección de reglamento para Contratista y Subcontratistas.

También se confeccionó un Reglamento para Contratistas y Subcontratistas, ya que es exigencia de la autoridad el contar con un instrumento que regule, en el ámbito de la prevención de riesgos, la higiene y la seguridad en la faena, del conjunto de trabajadores propios y subcontratados que enfrentan un espacio común de trabajo. Igualmente, en esta normativa se agregaron los conceptos de los 10 principios de la Iniciativa Global. En esta normativa se incluyó los siguientes textos:

- d) En título “Generalidades” se indica: “A la vez, la empresa tiene la oportunidad y responsabilidad de influir en su grupo de interés, en particular en sus contratistas, en cuanto a que adquieran el compromiso de desarrollar prácticas socialmente responsables en sus tareas, de modo de mejorar los impactos económicos, sociales y ambientales, más allá de la empresa misma.”
- e) En párrafo cuarto de mismo título citado anteriormente se lee: “Los contratistas y subcontratistas se obligan a cumplir con la normativa vigente en Chile para la prestación de sus servicios, incluyéndose además aquellas materias relativas a normas de seguridad, medioambiente, responsabilidad social de la empresa, trabajo contra toda forma de corrupción y prohibición de trabajo infantil.”
- f) Para asegurarse que la empresa no es cómplice de la vulneración de los derechos humanos de sus colaboradores (Principio 2), se ha agregado un artículo en el Rgto. de Orden de Algeciras recién confeccionado, que señala el procedimiento que debe seguir el trabajador al exterior de la empresa, si

dentro de ella y habiendo seguido los pasos de conducto regular, estima que no se ha dado satisfacción a sus reclamos (Art. 41).

Además se consideró que era necesaria la elaboración de un reglamento que asignara políticas y procedimientos para la contratación de servicios, compras, y trato con los proveedores de la empresa. Dicha tarea se realizará en el próximo periodo de actividades.

-3) *Brochure de la Compañía, 2012.*

Esta publicación se distribuye desde fines del año 2012, y ha sido un útil instrumento para dar a conocer la empresa a quienes requieren información de ella, terceros relacionados (instituciones bancarias, nuevos socios que se incorporan a proyectos). También ha servido para que los mismos colaboradores se interioricen de los nuevos proyectos que están en desarrollo.

El *brochure* contiene elementos de RSE. La empresa comenzó a familiarizarse con dichos conceptos cuando ingresó a formar parte de la Comisión de RSE de la Cámara Regional de Comercio de Valparaíso el año 2010, incorporándose a fines del año siguiente a Pacto Global.

Dicha publicación señala en alguna de sus partes lo siguiente: "Confiamos en las personas"; "Quienes trabajan con nosotros son lo más importantes"; Apoyamos las prácticas socialmente responsables". También hay dedicadas dos hojas a la RSE, indicándose textualmente lo siguiente: "Grupo Algeciras forma parte de Pacto Global, iniciativa mundial liderada por la Organización de Naciones Unidas que nació en 1999 y que llama a la compañías a adoptar diez principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la anticorrupción, en pro de un mundo más estable e inclusivo."

-4) *Capacitación.*

En el Rgto. Interno de Orden recién elaborado, se consigna como obligaciones del empleador el "colaborar al perfeccionamiento profesional de los trabajadores" (Art. 42). En un mundo tan cambiante y competitivo, donde el profesional debe potenciarse y actualizarse de lo nuevo que surge cada vez, más allá de la obligación, el apoyo de la empresa en potenciar dichas capacidades es crucial.

Durante el período cubierto por este COP, se han realizado los siguientes programas de perfeccionamiento/ o cursos de capacitación:

<u>Nombre del curso</u>	<u>Impartido por</u>	<u>Hrs curso</u>
(CIFRA ENTRE PARÉNTESIS ES N° ASISTENTES)		

- Magister en Derecho con mención en Derecho de la Empresa (1).	- P.U.C. Valpso.	---
---	------------------	-----

- Curso Excel Intermedio (8)	- C. Comercio Vpso.	32
- Curso IFRS (2)	- Deloitte	20
- Diplomado IFRS (2)	- P.U.C. Valpso.	60
- Curso Declar. Juradas, otros certificados (2)	- Legal Publishing	8
- Seminario Actualización Renta AT-2014 (2)	- Colegio Contadores	14
- Seminario Reforma Tributaria 2014 (2)	- PWC	8
- Taller Básico Primeros Auxilios (8)	- IST	4
	Total horas hombre:	508

-5) Compromiso del Trabajador a apoyar los Principios de Pacto Global

En este período se continuó con la política de incluir en los contratos de trabajo de los colaboradores, una cláusula de compromiso a apoyar los principios de P.G. en todo el ámbito de sus funciones. Lógicamente que en dicha práctica quien firma en representación de la empresa ha debido explicar el contenido de la misma, señalar los 10 principios, y motivar al trabajador para que busque más información de Pacto Global en internet, en la gran cantidad de páginas web disponibles.

El texto de la cláusula es la siguiente: “La empresa ha adherido a los principios de Pacto Global de las Naciones Unidas, para contribuir a un desarrollo más sustentable mediante acciones socialmente responsables. El trabajador toma el compromiso de apoyar estos principios y llevarlos a la práctica en todo el ámbito de sus funciones. Estos valores, universales, están insertos en cuatro áreas: Derechos Humanos (respeto mutuo y trato digno; protección del derecho de las personas); Normas Laborales (reconocimiento de los derechos del trabajador; cumplimiento de normativas y Leyes laborales); Medio Ambiente (actuar responsable y cuidadoso frente al medio ambiente); y Anticorrupción (acción contra todas las formas de corrupción, incluyendo extorsión y soborno)”.

Puede agregarse que los colaboradores, en su totalidad, al dárseles a conocer la iniciativa de Naciones Unidas, expresaron el desconocimiento de ella, les pareció una gran idea, y por supuesto expresaron su completa adhesión.

-6) Complemento al seguro de accidentes del trabajo y otros.

Además de la prestación de salud que a cada trabajador corresponde (7% de sus ingresos imponibles), la empresa ha contratado con la aseguradora Metlife un plan complementario de salud en prestaciones por accidentes del trabajador –en la parte no cubierta- y su familia, más seguro catastrófico familiar, más seguro de vida del trabajador.

-7) Aporte a las Actividades Recreativas y Deportivas.

Considerando los beneficios de todo orden que conlleva la práctica de actividades físicas y recreativas, en especial para colaboradores como de Algeciras, que desarrollan labores principalmente de oficina, se contrató un programa especial con el Gimnasio Energy de Viña del Mar, ciudad sede de

Algeciras, mediante el cual el personal puede hacer uso de dicho gimnasio, sin limitación de tipo de sesiones ni de horario, incluyendo su práctica en días sábados y festivos.

-8) Aporte a 4 escuelas rurales 14ª. Región. Programa Papageno.

La empresa contrató los servicios del músico austriaco Christian Boesch, con su programa escuela de música Papageno para que fuera impartido a contar del 2013 en 4 escuelas rurales del sector de Liquiñe, 14ª Región del Sur de Chile. El plan consiste, primero, en la formación en música de profesores especialistas durante 2 años (2011 y 2012), en la Universidad Católica de Villarrica. Y después, esos profesores enseñan a tocar un instrumento clásico (violín principalmente) a niños de los cursos iniciales de esas escuelas (kínder y 1º básico). Estos niños, en su mayoría mapuches, ya dominan sus instrumentos y han participado el año pasado y el presente año, en conciertos en diferentes actos de sus comunidades, y de otras ciudades, y este año lo hicieron en un gran teatro de Santiago, con mucho éxito.

Como se sabe, la música es un estimulante mental, que produce un despertar y desarrollo intelectual mayor. El propósito del programa no es formar buenos músicos, si no buenos ciudadanos. Este plan solidario con comunidades indígenas, apoya los derechos humanos y de los niños a educarse, y procurar el mejor desarrollo de sus potencialidades.

-9) Apoyo a programa de Vivienda Propia a 21 pobladores de 14ª Región.

Este es un proyecto que está en desarrollo en la localidad de Llonquén, 14ª Región. La empresa ha aportado con la adquisición de un terreno en dicha localidad, y con completar el monto de ahorro voluntario, exigible para optar al subsidio habitacional que da el Estado, y optar de esta manera a la vivienda propia. Este año debería completarse los permisos y planificación de las obras anexas, y el siguiente, el inicio de la construcción de las viviendas.

-10) Apoyo con Centro Pediátrico gratuito a niños vulnerables de 5ª Región en Valparaíso.

Hace un par de años, la empresa decidió que el aporte solidario a la comunidad fuera canalizado en las áreas de salud y educación, a los niños en su edad más temprana, y que pertenecieran a familias vulnerables. Se buscaba así, desde sus primeros años de vida, contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades para esos niños, que por lo general no la tienen por falta de recursos. Los economistas sostienen hoy que la inversión en la primera infancia es una de las más potentes inversiones que un país puede hacer.

Por eso el año 2012, la empresa se incorporó a un proyecto del patronato Nacional de la Infancia para financiar la construcción, habilitación y operación de un centro pediátrico que se asignó este año a la ciudad puerto de Valparaíso. En el proyecto el gestor es el Patronato pero también participan en él, el Estado de Chile con la ley de donaciones (otorga beneficios tributarios a los donantes), la

Municipalidad (aporte en comodato un terreno urbanizado y el costo de los servicios básicos), y la empresa a privada, en este caso Algeciras, que financia la construcción de la edificación y financia también el costo de operación.

El centro de atención comprende una infraestructura de 150 m² construidos, con tecnología de última generación, totalmente equipado, y con una dotación base de un médico, un psicólogo, un paramédico o auxiliar de enfermería, una asistente social y una auxiliar. Podrá atender gratuitamente entre 400 y 500 atenciones médica mensuales a niños de 0 a 5 años.

-11) Apoyo a programa educacional Primero LEE, en 8 escuelas comuna de Villa Alemana, 5ª Región.

Este programa se empezó a aplicar el presente año y su objetivo es lograr que todos los niños (as) de estas escuelas municipales que hoy viven en contextos de vulnerabilidad, lean y escriban comprensivamente de manera temprana, de modo que puedan iniciar a la brevedad el estudio de los otros ramos, y no se queden rezagados en sus planes de estudio, como sucede con la mayoría de estas escuelas municipalizadas. La fundación que desarrolla el plan es Crecer con Todos, y provee personal docente especializado en una metodología innovadora, y los medios materiales necesarios –fundamentalmente impresos- aplicándose en niveles de kínder, de 1° y 2° básico. Los ejes del programa en la escuela son: apoyo al equipo directivo, apoyo integral al profesor, evaluación de aprendizaje, trabajo con niños(as) rezagados, entrega de libros de actividades para estudiantes, y entrega de biblioteca de aula con 60 libros de cuentos seleccionados para cada nivel. Este apoyo pedagógico es financiado por el sostenedor (Municipalidad) en un 85% y por la empresa privada (Algeciras en este caso) en el 15% restante. Se considera que el programa Primero LEE debe extenderse por los próximos dos años.

-12) Solidaridad frente a personas más vulnerables.

Las necesidades son múltiples en quienes se encuentran en condición de pobreza y abandono, y con sus derechos más elementales –en esas condiciones- vulnerados (a la vida, a la educación, a la familia, al desarrollo, etc.). De ahí que la solidaridad desde la empresa, sea una de las respuestas naturales sobre este sector más débil de la comunidad. Más allá del círculo inmediato de la empresa, el éxito que pueda llegar a tener en sus objetivos, tiene también un impacto social que se traduce en esta forma, en acciones solidarias que también constituyen una responsabilidad social empresarial.

La empresa otorga apoyo financiero regular a instituciones de beneficencia que acogen a menores en condición de abandono, abuso, maltrato o negligencia de los padres; niños desamparados, en situación familiar irregular, derivados a hogares o patronatos por los Tribunales de Familia; personas en exclusión y vulnerabilidad social, niños, niñas y adolescentes hasta los 18 años; a

instituciones que dan hospitalidad a personas mayores, ancianos, que no tienen medios económicos para valerse por sí solos.

1.c. Medición de resultados Principios de Derechos Humanos

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Del período anterior al presente informe COP, se aprecia que ha existido un avance general evidente en el desarrollo de los principios de P.G. Primeramente, en lo formal, se dio término a la publicación del *brochure* que todavía no se editaba al término del anterior informe; se ha continuado con la práctica de incluir en los contratos de trabajo de los colaboradores, una cláusula de adhesión a P.G.; y, se confeccionó un reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el que se ha tenido muy en cuenta, y así ha quedado reflejado, los Principios de la Iniciativa Global.

El que se haya continuado con la difusión de los principios de P.G. –con la confección de otros medios impresos-, es una forma indirecta de mejorar la medición de resultados del cumplimiento por parte de la empresa, de los 10 principios en general, y en particular en el área de los derechos humanos. Porque aquellas personas que pueden denunciarlos, tienen más información de qué tratan esos principios, y cuál es el procedimiento a seguir, cuando ellos son vulnerados.

Una forma de evaluar cómo se está llevando el cumplimiento de los derechos humanos en la compañía es constatar el número de denuncias o infracciones existentes tanto al interior de ella, como en el exterior, las que deben interponerse en la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, para el caso de Algeciras. En el período que comprende este informe –y también en el tiempo anterior al actual- éstas no se han producido, ni al interior ni exterior de la empresa.

El que no haya observaciones ni infracciones al cumplimiento de los principios en cuestión en la compañía, no es sólo porque se tiene una natural y tradicional conciencia de ello; al ser tan reducida la dotación (17), el contacto cercano en la oficina ayuda a una convivencia más armoniosa, y a una solución más pronta de problemas, cuando ellos se presentan. Y el respeto mutuo, punto de partida de los derechos humanos, es la clave para un buen ambiente laboral

Se ha reforzado el procedimiento de denuncia a los derechos de los trabajadores que ya existe en el Código Laboral. Se ha incorporado al Rgto. Interno de Orden de la empresa un artículo (Art. 41) que señala cómo proceder, en caso que el trabajador estime que pese a las respuestas dada por la empresa, están afectados cualquiera de sus derechos.

2. Principios Laborales

Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

2.a. Valoración, política y objetivos

Para la empresa, no sólo el respeto y cumplimiento a la Ley Laboral es muy importante. Hay determinadas prácticas y principios que no están en la ley pero que son reconocidos universalmente, como lo son los postulados de la Iniciativa de N.U., Pacto Global, a la que se adhiere con mucha convicción. Esta iniciativa tiene mayor la valoración para la empresa porque toca anhelos fundamentales para los trabajadores, y siendo que se tiene la aspiración de que los colaboradores se sientan feliz en sus labores, alcanzando los mayores grados de satisfacción posible, se aprecia que el respeto y cumplimiento a estos principios –en particular los del área laboral- contribuye también en dicho propósito.

En este periodo del Informe COP se ha podido avanzar en difundir y dejar impreso parte de estos principios, lo que es detallado en párrafo siguiente 2.b. Implementación. En anterior Informe COP se señaló que estaba en elaboración un *brochure*, el que terminó su impresión y se distribuye desde el año pasado. Otro medio impreso siguen siendo los contratos de trabajo, y se ha agregado en este periodo el Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Algeciras.

Al último escrito referido en párrafo anterior, se ha agregado el principio de la libertad de trabajo, transcribiéndose la norma contenida para esta materia en el Código del Trabajo, artículo 2. Igual referencia a dicho Código se ha hecho para el caso de la explotación de menores y la discriminación laboral.

Los derechos, responsabilidades, compensaciones y beneficios de los colaboradores se encuentran en sus contratos de trabajo y el Rgto. Interno de Orden de Algeciras.

Como objetivo específico para el próximo periodo está considerada la confección de un reglamento para la contratación de servicios y compras de la empresa, requiriendo a los proveedores comerciales el adherirse dichos principios laborales.

2.b. Implementación Principios Laborales

-1) Inclusión de tres nuevos impresos incorporando principios de Pacto Global.

Como ha sido señalado, durante el presente periodo COP se han incorporado tres publicaciones (*brochure*, reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y reglamento para Contratistas y Subcontratistas) y en estos se ha hecho referencia a los principios de P.G., a los que la empresa adhiere. Los aspectos principales incluidos en el citado reglamento son los siguientes:

- a) Como "Considerando", en la Resolución que promulga la normativa se indica: "La conveniencia de incluir en este instrumento las bases de promoción de los principios y valores que sustenta Pacto Global, al cual Inmobiliaria Algeciras ha adherido." (pág. 1).
- b) "En la redacción del presente instrumento, la empresa ha puesto énfasis en lo que constituyen principios y prácticas socialmente responsables, reconocidas universalmente. Estas prácticas son respetadas y cumplidas por la Empresa, y comprenden el área de los derechos humanos, laboral, medioambiente y anticorrupción. (pág. 2).
- c) También la empresa se autoimpone obligaciones para asegurar un buen ambiente laboral, además de el contar con mandos idóneos que asegure una correcta conducción. El siguiente es el texto en la normativa interna: "La empresa procurará mantener el mejor trato y respeto mutuo entre todas personas de la organización, espíritu de cooperación y superación laboral y técnica. Es obligación de las personas que en virtud de sus funciones sean depositarias de algún tipo de mando, el mantener con sus subordinados un trato deferente y ser ejemplos de respeto hacia todas las personas." (pág. 3).
- d) Para el debido resguardo de los derechos laborales, y de todos los derechos del trabajador en general, y asegurar que la empresa no es cómplice de su transgresión, se agregó en el Título de Reclamos, el siguiente texto: "En el caso que (el trabajador) no reciba respuesta o estima que es insuficiente, o no resuelva lo planteado al empleador, el trabajador podrá plantear su consulta o reclamo ante la Inspección de Trabajo correspondiente." (Art. 41).

-2) Mecanismo de Reclamación.

El mecanismo de reclamación en la Empresa, está descrito bajo el título "Informaciones, Peticiones, reclamos, Consultas y Obligaciones del Empleador" del Rgto. Interno de Algeciras y fue descrito en el párrafo inmediatamente anterior, referido a Implementación, 2.b.d). Señala que es el Gerente o Jefe directo quien debe atender los problemas o reclamos de sus trabajadores, y si éste no diera respuesta, solicitará autorización a dicho Jefe directo para recurrir

al superior inmediato de su Jefatura. Y agrega que si el trabajador no recibe respuesta satisfactoria del empleador, dirigirá su consulta o reclamo a la Inspección del Trabajo correspondiente.

-3) Confección de reglamento impreso para Contratistas y Subcontratistas de Algeciras.

Se creó el reglamento señalado, para contratistas y subcontratistas, indicándose en la parte que se refiere a RSE lo siguiente:

- a) En "Generalidades": "A la vez la empresa tiene la oportunidad y responsabilidad de influir en su grupo de interés, en particular en sus contratistas, en cuanto a que adquieran el compromiso de desarrollar prácticas socialmente responsables en sus tareas, de modo de mejorar los impactos económicos, sociales y ambientales, más allá de la empresa misma."
- b) "Los contratistas y subcontratistas se obligan a cumplir con la normativa vigente en Chile para la prestación de sus servicios, incluidas además aquellas materias relativas a normas de seguridad, medioambiente, responsabilidad social de la empresa, trabajo contra toda forma de corrupción, y prohibición de trabajo infantil."

-4) Cláusula relativa a prohibición de discriminación en el empleo.

En el Rgto. Interno de Orden de Algeciras, se describe qué es "Discriminación en el empleo" ("Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad y origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"), y se señala que "En el proceso de postulación y selección a un cargo en la Empresa, los candidatos no serán discriminados."

En dicho Rgto. se señala que en el proceso de postulación y selección a un cargo de la empresa, los candidatos no serán discriminados (Art. 3). Más adelante, en las obligaciones del empleador, artículo 42 se lee: "Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador. Queda prohibido todo acto de discriminación". También se incluye un artículo referido a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (Art. 26). Dice en lo principal: "La empresa debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres...", e incluye el procedimiento al que deben someterse las reclamaciones.

-5) Prohibición de trabajo forzoso y trabajo infantil.

La legislación chilena prohíbe taxativamente cualquiera de estas prácticas. Una forma de apoyar la ley, es difundiendo estas normativas y exponiéndolas en el propio reglamento Interno de Orden de la empresa. Así se ha hecho y por primera vez figuran impresas en una normativa de Algeciras. Éstas se encuentran en el “Preámbulo” y en el Art. 3 y Art. 7 del citado reglamento.

La compañía cumple y respeta estos principios, pero en los procesos de su cadena de valor –ejemplo, en contratistas y proveedores- bien podrían presentarse vulneraciones a la norma. Por eso en el Rgto. para Contratistas y Subcontratistas de Algeciras, se ha incluido dichos preceptos en el título “Generalidades” de esa normativa. En el de Contratación de Servicios y Compras (proveedores) –tarea por realizar- se considerará igualmente su inclusión.

Como el trabajo infantil priva a los niños de la debida educación, entre otras consecuencias que los afectan, en el Rgto. Interno de Orden de la empresa, Art. 7, se ha incorporado la indicación de que los estudios tienen prioridad para los mayores de 15 años y menores de 18 años –autorizados por sus padres o tutores para trabajar, según lo establecido por la ley- señalándose los niveles de estudio que deben tener aprobados. La normativa de mínima edad para trabajar, está de acuerdo con el Convenio sobre la Edad Mínima de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, (generalmente alrededor de los 15 años), que coincide con el término del nivel escolar básico.

-6) La publicación Brochure de Algeciras, también se refiere a buenas prácticas laborales.

Esta publicación, puesta en vigencia durante el presente periodo COP, trae frases o conceptos que tocan a la RSE en general, y área laboral en particular. Ellas son: “Confiamos en las personas”; “Quienes trabajan con nosotros son lo más importante”; “Apoyamos las prácticas socialmente responsables”; “Grupo Algeciras forma parte de Pacto Global, iniciativa mundial liderada por la Organización de Naciones Unidas que nació en 1999 y que llama a las compañías a adoptar diez principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la anticorrupción, en pro de un mundo más estable e inclusivo.” Como esta publicación es conocida al interior de la empresa (colaboradores) como en círculos externos a ella, es una manera efectiva de difundir los principios y contribuir a su afianzamiento.

-7) El trabajador se compromete con los principios de P.G.

Esta práctica que se inició y fue informada en el anterior periodo COP, se sigue manteniendo hasta la fecha, y consiste en la inclusión en el contrato de trabajo del colaborador, de una cláusula en la que se compromete a apoyar los principios de P.G., en todo el ámbito de sus funciones. Teniendo el carácter de voluntaria, su inclusión y firma, y siendo ésta explicada en detalle, ningún trabajador ha

objetado adherir a ella; al contrario, cada vez se ha apreciado interés en los principios y alto grado de compromiso con el Pacto.

2.c. Medición de resultados Principios Laborales

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Los mismos conceptos y argumentos señalados para el área de derechos humanos, párrafo 1.c., son válidos para el área laboral, en lo que respecta a la medición de resultados.

Es evidente que mientras la empresa más difunde los principios Globales –y del anterior periodo COP al presente ha aumentado el número de publicaciones que lo hace- mayor es el conocimiento de ellos y mayores son las posibilidades que diferentes personas u organismos puedan efectuar denuncias, de presentarse alguna vulneración a los mismos.

El conocer el número de denuncias interpuestas al interior de la compañía, o al exterior de ella, ante la autoridad laboral respectiva, es una manera de medir el resultado de cómo los principios de P.G. se han respetado y se cumplen. Tal como se informó para el caso de los derechos humanos, también en el área laboral, en el periodo que comprende este informe, no se han producido denuncias y reclamos por vulneración de dichos principios, ni al interior ni en el exterior de la empresa.

También se puede señalar, que al haberse reforzado el procedimiento de denuncia del trabajador al quebrantamiento de parte de la empresa, de alguno de sus derechos, con ello también se refuerza la medición de los resultados, pues debería funcionar mejor el que se visualicen los problemas relativos al cumplimiento y respeto de los principios.

3. Principios Medioambientales

Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

3.a. Valoración, política y objetivos

La relevancia que tienen los principios medioambientales para Algeciras, se ve reflejado primero, en el interés que la empresa ha tenido por ingresar a organismos que velan por la prevención, el cuidado y responsabilidad frente al

medioambiente. Ya se ha señalado que en el año 2010 la compañía se incorporó a la Comisión de RSE de la Cámara Regional de Comercio Valparaíso y al año siguiente a Pacto Global, persiguiendo –entre otros- iguales fines en el cuidado de los recursos naturales, del planeta, y en una expresión que lo resume, del medioambiente.

El ámbito en el que se desarrollan las actividades de la empresa, es fundamentalmente la oficina. El efecto del medioambiente gravita en todo sentido, aunque por lo cotidiano y las facilidades que ofrecen sus modernas dependencias, así no se perciba. Así queda entonces definido el tipo de procesos en su cadena de valor, y el tipo de impacto ambiental que genera.

Por de pronto pareciera que en una oficina donde labora poco más de una docena de personas no hubiera mucho que hacer en cuanto al medioambiente; en lo preventivo, en su protección, y en la responsabilidad que cabe a cada uno; o en cuanto a la difusión y preferencia de tecnologías respetuosas con él. Pero como se sabe, cada persona tiene en su mano, la clave para contribuir a través de su acción, a prácticas responsables a favor del medio ambiente, que unidas con otras similares, de personas y empresas, producen resultados efectivos. Creemos en eso, y es el propósito de la Iniciativa Global.

La empresa está consciente de la responsabilidad e influencia que su acción puede producir en sus grupos de interés y con ello en la obtención de los resultados esperados a nivel global. Por eso los principios medioambientales están presentes en todos los documentos impresos generados por la empresa: los contratos de trabajo individuales de los colaboradores; el brochure; el Rgto. para Contratistas y Subcontratistas; y el Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad. El detalle de lo que figura en ellos se incluye en párrafo siguiente “Implementación”.

Se ha considerado como objetivo específico para el próximo periodo, la confección de una normativa que se refiera a los proveedores, que entregue los lineamientos a todos los colaboradores que tienen en su ámbito de responsabilidad, la contratación de servicios y compras. Será requisito de los proveedores mostrar un comportamiento de adhesión en materia medioambiental. Que se valorará a aquellos proveedores que muestren compromiso con los principios de RSE, puntualmente con lo que dice relación con el medioambiente.

También será un objetivo principal, el promover buenas prácticas ambientales, al interior del recinto de trabajo –la oficina- en los ámbitos del ahorro de energía, uso racional del agua, el favorecer los archivos electrónicos sobre uso del papel, por ejemplo.

3.b. Implementación de Principios Medioambientales

-1) *Inclusión de Principios medioambientales en nuevos impresos.*

Durante el presente periodo COP, en las nuevos documentos y publicaciones impresas por Algeciras, se han incorporado textos alusivos al respeto y cumplimiento de Pacto Global, en particular a los correspondientes al área medioambiental. Esto se ha materializado en el Brochure, en el Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y en el Rgto. Especial para Contratistas y Subcontratistas.

La divulgación de los principios, a través de los grupos de interés, es un paso efectivo de la empresa para contribuir a la toma de conciencia respecto del tema, cumpliendo su compromiso de promover la responsabilidad ambiental y mantener un enfoque preventivo que lo favorezca.

El detalle de lo publicado se incluye en los párrafos siguientes.

-2) *Brochure.*

Se señala en una de sus páginas el compromiso que asume la compañía: "Comprometidos con los trabajadores, su comunidad y el medioambiente" (pág. 3).

En la sección "Valores" se indica: "Apoyamos las prácticas socialmente responsables" (pág. 6).

En el título "Responsabilidad Social" se lee: "La realización del trabajo de calidad y la mejora constante de lo que se hace, lleva asociada –en cada una de sus áreas- la responsabilidad por el impacto que las diversas actividades tienen en la sociedad y el medioambiente." (pág. 50).

Finalmente, bajo mismo título, está incorporado el siguiente texto: "Grupo Algeciras forma parte de Pacto Global, iniciativa mundial liderada por la Organización de las Naciones Unidas que nació en 1999 y que llama a las compañías a adoptar diez principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la anticorrupción, en pro de un mundo más estable e inclusivo." (pág. 51).

-3) *Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad.*

En el título "Preámbulo", Considerando 3, se encuentra la primera referencia a la Iniciativa Global: "La conveniencia de incluir en este instrumento las bases de promoción de los principios y valores que sustentan Pacto Global, al cual Inmobiliaria Algeciras ha adherido."

También en referencia puntual al medioambiente se indica: "En la redacción del presente instrumento, la Empresa ha puesto énfasis en lo que constituyen

principios y prácticas socialmente responsables, reconocidas universalmente. Estas prácticas son respetadas y cumplidas por la Empresa, y comprenden las áreas de los derechos humanos, laboral, medioambiente y anticorrupción."

Después del título "Naturaleza del Reglamento", en el primer párrafo se lee: "Más allá de lo reglamentario, también contiene preceptos para concretar prácticas socialmente responsables con los trabajadores, su comunidad y el medioambiente."

En el Art. 69 se señala: "El enfoque preventivo del presente Reglamento y las medidas y políticas que se adopten en virtud de él, deberán considerar de parte de sus trabajadores y de las personas que se relacionen con la empresa, y la comunidad en general, la protección del medio ambiente. Será prioritario, en las tecnologías que se utilicen, preferir aquellas que sean más respetuosas del medioambiente. La Administración de la empresa deberá promover entre sus trabajadores y terceros con que se relacione la empresa, iniciativas y acciones de responsabilidad ambiental."

-4) Rgto. para Contratistas y Subcontratistas.

En la confección de esta normativa se consideró la incorporación de los siguientes textos referidos al medioambiente:

"A la vez, la empresa tiene la oportunidad y responsabilidad de influir en su grupo de interés, en particular en sus contratistas, en cuanto a que adquieran el compromiso de desarrollar prácticas socialmente responsables en sus tareas, de modo de mejorar los impactos económicos, sociales y ambientales, más allá de la empresa misma."

"Los contratistas y subcontratistas se obligan a cumplir con la normativa vigente en Chile para la prestación de sus servicios, incluidas aquellas materias relativas a normas de seguridad, medioambiente, responsabilidad social de la empresa, y prohibición de trabajo infantil."

-5) Contrato Individual de Trabajo.

El colaborador se compromete en una cláusula de su contrato de trabajo, a apoyar los principios de P.G., en particular en lo que se refiere a medioambiente. El texto dice lo siguiente: "La empresa ha adherido a los principios de Pacto Global de las Naciones Unidas, para contribuir a un desarrollo más sustentable mediante acciones socialmente responsables. El trabajador toma el compromiso de apoyar estos principios y llevarlos a la práctica en todo el ámbito de sus funciones. Estos valores, universales, están insertos en cuatro áreas: Derechos Humanos (respeto mutuo y trato digno; protección del derecho de las personas); Normas Laborales (reconocimiento de los derechos del trabajador; cumplimiento de normativas y Leyes laborales); Medio Ambiente (actuar responsable y

cuidadoso frente al medio ambiente); y Anticorrupción (acción contra todas las formas de corrupción, extorsión y soborno.”

-6) El principio Medioambiental está protegido.

El mecanismo de reclamación en la Empresa, recién implementado y que está inserto en el Rgto. Interno de Orden de la empresa, debe contribuir a la mejor preservación y cumplimiento del principio medioambiental. Esto, porque Algeciras ha firmado con los trabajadores un contrato –el de trabajo- quedando constancia que ha adherido a P.G. señalando su significado general a favor de los 10 Principios, y específicamente del medioambiental. Esta declaración tan formal con cada uno de sus colaboradores, la obliga con mucha fuerza a su cumplimiento. De modo que si se produjera una vulneración de parte de la empresa, en relación a este principio –y a otro- el trabajador conoce el procedimiento para hacer presente su reclamo por un conducto interno, y también llevarlo a la autoridad competente fuera de la compañía. También el principio medioambiental está resguardado en caso sea el trabajador el que lo trasgrede, al haber tomado éste el compromiso –en el referido contrato de trabajo- de apoyarlo en todo el ámbito de sus funciones.

3.c. Medición de resultados Principios Medioambientales

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

En el párrafo -6), inmediatamente anterior, se señaló cómo el principio medioambiental está relativamente protegido de ser vulnerado por la empresa y por sus trabajadores. Al haber una declaración y compromiso de ambos de un “actuar responsable y cuidadoso frente al medio ambiente”, se crea una responsabilidad evidente de la empresa frente a sus trabajadores, y viceversa. Entonces, la medición del número de transgresiones existentes en el periodo podría ser una forma de conocer cuál es el estado de cumplimiento de este principio en la empresa. En el periodo no se han presentado observaciones ni reclamos en dicho sentido ni al interior ni al exterior de ella.

4. Principio de Anticorrupción

Principio 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

4.a. Valoración, política y objetivos

Para Algeciras es muy relevante la aplicación de este principio, de modo que su cumplimiento conlleva gran convicción. Son muy conocidos los casos internacionales y nacionales de empresas que han estado en graves dificultades, a punto de sucumbir, o que han desaparecido por motivos de corrupción, por

irregularidades o abusos de poder para la obtención de ganancias personales: Siemens, Endesa, Skanska, News of the World, Lehman Brothers, Enron, Andersen, WorldCom, Tycon, etc., y casos nacionales como La Polar, Penta, por citar los más recientes.

Algeciras está comprometida en trabajar para evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, mediante la aplicación de normas de gestión y administración con apego a normas éticas y legales.

Un objetivo específico para el próximo año será la confección de un reglamento que delinee a los colaboradores la política y procedimientos a seguir para la contratación de servicios y para la adquisición de los insumos que periódicamente realiza la empresa. En el tratamiento de estas operaciones rutinarias, pueden existir riesgos de conductas corruptas.

También será un objetivo a cumplir, el impartir un programa de capacitación para afianzar el desarrollo de una cultura ética dentro de la empresa, y de un desempeño responsable y transparente en todo tipo de transacciones. Capítulo especial debe constituir el tratamiento a tener con las autoridades administrativas con las que la empresa se relaciona, para evitar riesgos de actos deshonestos o ilegales, en gestiones que son propias de la administración del negocio.

4.b. Implementación principios Anticorrupción

-1) Difusión de principios de anticorrupción por nuevos impresos.

Como ya se ha mencionado para los demás principios, en la confección de nuevos documentos y publicaciones de Algeciras editados durante el presente periodo COP, se ha tenido muy en cuenta los conceptos y principios de P.G., y en alguna de sus partes se hace mención directamente a la Iniciativa de las Naciones Unidas.

Los impresos referidos son los siguientes:

a) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Referencia a P.G. y principio anticorrupción figura en dos párrafos de su Preámbulo: "(Considerando) la conveniencia de incluir en este instrumento las bases de promoción de los principios y valores que sustenta Pacto Global, al cual Inmobiliaria Algeciras Limitada ha adherido." "En la redacción del presente instrumento, la Empresa ha puesto énfasis en lo que constituyen principios y prácticas socialmente responsables, reconocida universalmente. Estas prácticas son respetadas y cumplidas por la Empresa y comprenden las áreas de los derechos humanos, laboral, medioambiente y anticorrupción."

En el título “Naturaleza del Reglamento”, se señala: “Más allá de lo reglamentario, también contiene preceptos para concretar prácticas socialmente responsables con los trabajadores, su comunidad y el medioambiente.”

Para que los colaboradores tengan una clara instancia de entregar información, petición o reclamo –por ejemplo ante un acto de corrupción que ellos pudiesen detectar- se incluyó en la normativa el procedimiento que debe seguir el trabajador, al interior y exterior de la empresa, para dichos fines (Art. 41).

b) Rgto. para Contratistas y Subcontratistas.

Párrafo “Generalidades” incluye siguiente texto: “Los contratistas y subcontratistas se obligan a cumplir con la normativa vigente en Chile para la prestación de sus servicios, incluyéndose además aquellas materias relativas a normas de seguridad, medioambiente, responsabilidad social de la empresa, trabajo contra toda forma de corrupción, y prohibición de trabajo infantil.”

c) Brochure, año 2012.

En una de sus partes se señala: “Apoyamos las prácticas socialmente responsables”. Y en otra: “Grupo Algeciras forma parte de Pacto Global, iniciativa mundial liderada por la Organización de Naciones Unidas que nació en 1999 y que llama a las compañías a adoptar diez principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la anticorrupción, en pro de un mundo más estable e inclusivo.”

d) Contrato individual de Trabajo.

Como ha sido informado precedentemente para los otros principios, Algeciras incorpora una cláusula en los contratos de trabajo de sus colaboradores, que se refiere a Pacto Global. Dicha práctica se inició el año 2012 y en ella se informa la adhesión de la Empresa a P.G. y el trabajador toma el compromiso de apoyar dichos principios, incluido “Anticorrupción (acción contra todas las formas de corrupción, incluyendo extorsión y soborno)”. El texto completo está citado en párrafo previo 1.b.-4).

4.c. **Medición de resultados Principios Anticorrupción**

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

En el informe COP anterior -2013- se señaló el intento de corrupción presentado, por un funcionario de un organismo administrativo ajeno a la empresa, y cómo el personal de Algeciras fue fiel al contrato que habían suscrito meses antes con la empresa. Y se hacía ver cómo una determinada implementación puede funcionar y

medirse como un buen resultado. En el presente período no se han registrado casos como los mencionados (lo que no garantiza que sí hayan existido), y se ha mantenido la norma de firma de compromiso en los contratos de trabajo. Entonces, la supervisión del rendimiento de la lucha contra la corrupción está dada por una parte, con el asegurarse que se mantenga la práctica del compromiso individual que cada trabajador firma al respecto, y por otro, que se proceda apoyando dicho principio en el caso que se conozca de algún intento de vulneración. El contar con una forma de supervisión, evaluación y control externo, por ejemplo, es una tarea que sigue pendiente por desarrollar.

- - - - - o O o - - - - -