



VOCES EN SOSTENIBILIDAD

Diálogo social y participación de trabajadores en la estrategia de sostenibilidad

Con el apoyo de:



Empresas participantes:



1 El Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) es implementado conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), con financiamiento del Global Gateway de la Unión Europea, con el objetivo de promover un crecimiento sostenible e inclusivo en América Latina y el Caribe, mediante el apoyo a prácticas de conducta empresarial responsable, en línea con los instrumentos internacionales.

▶ Índice

▶ INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN	01
▶ DEFINICIÓN DE DIÁLOGO SOCIAL	02
▶ PRINCIPALES HALLAZGOS DENTRO DE LOS ÁMBITOS ASG	03
▶ APLICACIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.643 (LEY KARIN)	08
▶ CONCLUSIÓN	10
▶ REFERENCIAS	11



Introducción y contextualización



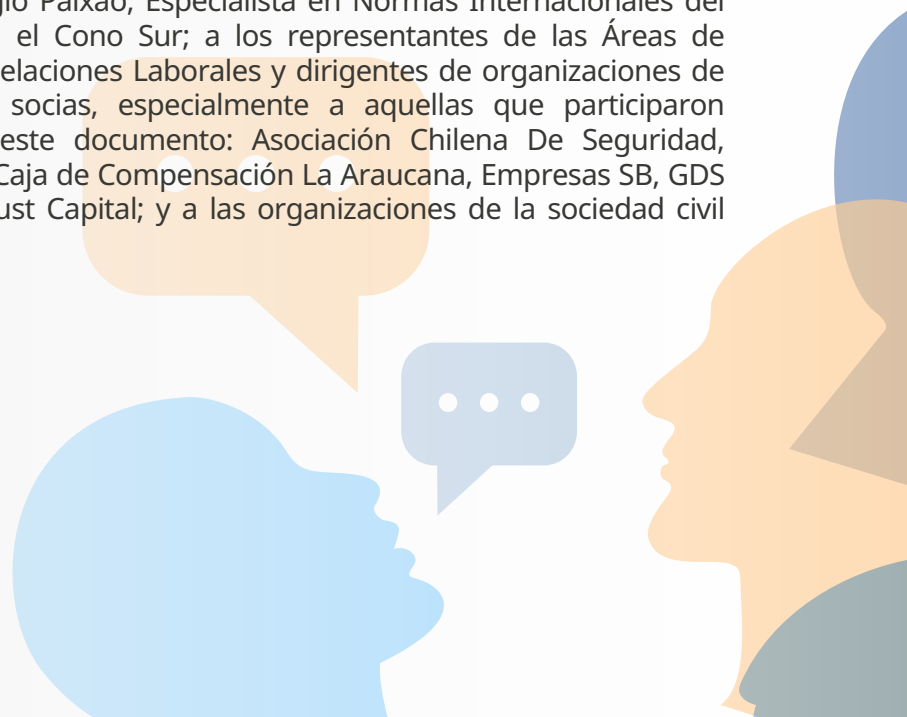
En un mundo en constante transformación, caracterizado por cambios sociales, económicos y ambientales, el diálogo social emerge como una herramienta esencial para promover relaciones laborales armoniosas, fortalecer la sostenibilidad empresarial y construir sociedades más inclusivas. Este proceso, que reúne a representantes de empleadores, de trabajadores y del gobierno, tiene como objetivo abordar desafíos compartidos, fomentar la colaboración y garantizar que las decisiones reflejen intereses diversos.

El programa "Personas al Centro", impulsado por Acción Empresas, busca precisamente destacar la relevancia del diálogo social como un motor para alcanzar la sostenibilidad empresarial, integrando de manera efectiva los intereses y preocupaciones de los trabajadores en las estrategias corporativas.

Acción Empresas, con el apoyo de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, en el marco del proyecto Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe (**CERALC**) y la **Subsecretaría del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile**, realizó entre agosto y octubre de 2024 tres sesiones de diálogo social con empresas socias para reflexionar sobre cómo las empresas pueden adoptar conductas responsables que equilibren sus objetivos económicos con el respeto a los derechos humanos, la protección del medio ambiente y el fortalecimiento de la gobernanza.

Este documento sintetiza los aprendizajes obtenidos, los desafíos identificados y las buenas prácticas recomendadas para fomentar un modelo empresarial que sea inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas. En un contexto donde las empresas se enfrentan a presiones crecientes por parte de consumidores, inversores y reguladores para adoptar prácticas más responsables, el diálogo social se posiciona como una estrategia fundamental para conciliar los intereses y promover soluciones equitativas que beneficien a todas las partes involucradas.

Agradecemos a todas las personas que contribuyeron a la realización de estas sesiones: las y los expositores Francisco Rivera Tobar, Jefe del Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo; Ana María Fuentealba, Profesional de la División de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Roberto Morales, PhD en Procesos Políticos Latinoamericanos y Consultor en Diálogo Social, Derechos Humanos y Empresas; Paulina Calfucoy, Gerenta de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Asociación Chilena de Seguridad; Sergio Paixão, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur; a los representantes de las Áreas de Sostenibilidad, Gestión de Personas, Relaciones Laborales y dirigentes de organizaciones de trabajadores de nuestras empresas socias, especialmente a aquellas que participaron activamente en la construcción de este documento: Asociación Chilena De Seguridad, Empresas de Ferrocarriles del Estado, Caja de Compensación La Araucana, Empresas SB, GDS Consultores, Lipigas, Unacem y Vantrust Capital; y a las organizaciones de la sociedad civil aliadas de Acción Empresas.



Definición de diálogo social

Según lo define la Organización Internacional del Trabajo, “el diálogo social comprende todo tipo de **negociación, consulta o, simplemente, intercambio de información** entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. El diálogo social es el mejor mecanismo para promover unas mejores condiciones de vida y de trabajo, así como la justicia social. Es un instrumento para el buen gobierno en varias esferas, y no solo es pertinente con respecto al proceso de globalización, sino, en general, a cualquier esfuerzo desplegado a fin de mejorar el rendimiento de la economía y fomentar la competitividad en la misma, y de lograr una sociedad más estable y equitativa en su conjunto” (OIT, 2012).



“El diálogo social en todas sus formas y expresiones constituye una herramienta fundamental para el desarrollo de políticas y acciones basadas en una visión común entre los actores del mundo del trabajo. Es una estrategia para la creación de medidas, pero también para la implementación de políticas y normativa en las empresas. El diálogo social constituye, por lo tanto, una estrategia que releva la participación e incidencia de los agentes en ámbitos que van más allá de la empresa y que impactan sobre el conjunto de la sociedad”

Francisco Rivera Tobar, jefe del Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo.

Diálogo social y sostenibilidad

El principal desafío para generar una cultura de sostenibilidad en las empresas radica en llegar a cargos de menor jerarquía en las organizaciones. Mientras un 53% de las empresas afirma que los y las gerentes o encargados/as de las distintas áreas conocen y manejan los desafíos en materia de sostenibilidad, el porcentaje se reduce a un 33% cuando se consulta sobre los/as trabajadores/as en general. Por otro lado, se observa que un 70% de empresas ha definido metas e indicadores de sostenibilidad, estableciéndose un fuerte compromiso en la gestión, sin embargo, solo un 38% evidencia una integración en la evaluación de cargos y sistema de incentivos (OIT y Acción Empresas, 2022).

En este escenario, el diálogo social se presenta como una herramienta clave para la inclusión de diversos actores dentro -y también fuera- de la organización para adquirir una mirada amplia de los desafíos y oportunidades que enfrenta esta respecto a la sostenibilidad de la empresa.



Sobre conducta empresarial responsable y sostenibilidad

La conducta empresarial responsable (CER) establece la expectativa de que las empresas respeten los derechos humanos, evitando y abordando los impactos negativos que pueden causar con ocasión de sus actividades, mientras contribuyen al desarrollo sostenible y al trabajo decente en los países donde operan. El marco internacional de referencia de la CER está conformado por la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales (Declaración EMN), y la Política Social de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre CER, y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Estos instrumentos orientan a las empresas a proceder con debida diligencia, detectando y evaluando las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Dicho proceso debería incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según proceda, en función del tamaño de la empresa, de la naturaleza y el contexto de la operación. Asimismo, debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, de las relaciones de trabajo y del diálogo social en cuanto que proceso continuo. La estrategia de sostenibilidad es así un aspecto clave de la debida diligencia para una conducta empresarial responsable.

Principales hallazgos dentro de los ámbitos Ambiental, Social y Gobernanza

A continuación presentamos los principales resultados, que fueron recogidos desde las mesas de diálogo, para luego ser sistematizados y agrupados en las categorías claves para la sostenibilidad empresarial: ambiental, social y de gobernanza. Además, se darán a conocer las oportunidades de participación mediante el diálogo social de trabajadores/as en la reciente implementación de una ley laboral vinculada a la sostenibilidad social: la Ley 21.643, que aborda materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, conocida como Ley Karin. De este modo, se remarca el diálogo social como una herramienta que puede aportar en la gestión de la sostenibilidad, especialmente de cara a las nuevas normativas laborales nacionales.



Diálogo social y sostenibilidad ambiental

Principales desafíos: desde el aspecto ambiental, la principal brecha encontrada dice relación con la educación, concientización y capacitación de trabajadores/as, sobre todo, en los niveles más bajos de jerarquía, donde suele haber menos instrucción en temas especializados. La capacitación tradicional es poco efectiva cuando se requiere abordar, por ejemplo, estándares internacionales, ya que suelen ser altamente complejos. De este modo, la falta de información precisa, clara y veraz actúa como un mediador incidiendo en la motivación, involucramiento y colaboración de las personas a la hora del seguimiento de protocolos o estándares ambientales.



“Hay una dificultad importante en la educación ambiental porque suele ser un área muy técnica, pero también una sensación de que los trabajadores no pueden incidir en la toma de decisiones de las organizaciones, entonces no hay motivación por informarse”.

Representante de trabajadores.

Oportunidades: emerge un potencial espacio de involucramiento activo de trabajadores/as en el diseño y validación de protocolos y capacitaciones para asegurar el cumplimiento de estándares ambientales tanto nacionales como internacionales. Por ejemplo, en iniciativas de mitigación o restauración de ecosistemas, el diálogo con los grupos de interés relevantes puede generar mayor cercanía, y así, mayor impacto. En cuanto a la capacitación, para asegurar el compromiso hacia el cumplimiento, una adaptación posible es considerar diversos formatos según los equipos a los que se oriente



“Los estándares internacionales nos ayudan a ir un paso más allá de la normativa nacional”. “Ha sido muy útil mostrar la estrategia empresarial a los dirigentes sindicales, adaptándola a un lenguaje que llegue a todos los trabajadores en su comprensión y entendimiento”.

Representante de empresa.



Diálogo social y sostenibilidad social

Desafíos: en el ámbito social, se encuentra una necesidad de abandonar la mirada de resolución de conflictos desde una perspectiva transaccional y cortoplacista, dado que no resulta en una gestión saludable para los trabajadores/as, dirigentes/as sindicales ni para la sostenibilidad de la empresa a largo plazo. Actualmente, muchas organizaciones sindicales y empresas siguen funcionando sin una verdadera alianza de trabajo, más bien se observa desconfianza y como resultado, existe poca disposición para la resolución de conflictos y el desarrollo de una mirada de futuro compartida.



"Hoy aún es común ver a líderes sindicales que se entienden como enemigos de la empresa".

Representante de empresa.




"Ante conflictos, los trabajadores suelen poner la mano para recibir, pero pocas veces hay un diálogo que nutra a ambas partes para ir creciendo juntos".

Representante sindical.

Oportunidades:

Se abre una oportunidad para restituir a las personas en su protagonismo dentro de la organización, entendiéndose como el mayor recurso que tiene una empresa para llevar a cabo su propósito. En este sentido, lograr alianzas colaborativas, donde se puedan co-construir las soluciones que la organización requiera, es crucial. Se destaca la formación de líderes sindicales que permitan asegurar una buena gestión del sindicato, la cual no puede ignorar la transparencia, la mirada a largo plazo y la consulta y apoyo técnico, especialmente en las áreas jurídicas y financieras. También, se

encuentran oportunidades de diálogo social en la gestión del clima laboral, sobre todo a propósito de las nuevas leyes laborales, donde el levantamiento y difusión de información tienen un rol principal en su implementación efectiva.




"Nosotros queremos ser parte de la empresa". "Los trabajadores tienen que ser parte, y esto incluye participar en la toma de decisiones".

Representante de trabajadores.



"Esta mirada implica una situación de ganancia para ambas partes, por un lado, trabajadores felices y por otro, mejor rendimiento laboral".

Representante de empresa.

 **Declaración EMN (párrafo 68):** "Las empresas multinacionales como las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer mecanismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que podrían incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. Los mecanismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores".





Diálogo social y sostenibilidad en la gobernanza



Desafíos: dentro de los aspectos de gobernanza, aparecen como principales brechas el compartir experiencias y modelos exitosos, así como el mayor involucramiento de trabajadores/as o representantes sindicales en la toma de decisiones y la falta de confianza, que según la historia de cada empresa y rubro, suele ser profunda y se encuentra una alta resistencia al cambio. Por tanto, la desconfianza retroalimenta positivamente el encapsulamiento de los trabajadores/as a ciertas esferas de la toma de decisiones, se estancan las alianzas y las posibilidades de implementar modelos de gobernanza colaborativos, donde los trabajadores puedan incidir en la toma de decisiones relevantes.



"Hoy vemos que hay poca autocrítica de los roles directivos, y las instancias de participación son reducidas, por lo tanto, nuestra incidencia en el cambio es baja"

Representante de trabajadores.




"Una empresa que no incorpora a los trabajadores en la toma de decisiones, es una empresa que tiene más dificultades para enfrentar cambios, es decir, menos resiliente".

Representante de empresa.



Oportunidades: se observa una oportunidad de abrir instancias de diálogo que fortalezcan las confianzas y alianzas de trabajo entre cargos de jefaturas y trabajadores, de modo que la estrategia de sostenibilidad en todos sus aspectos (ASG) pueda ser conocida y afecta a la participación de todos los trabajadores/as desde sus distintos niveles de dominio e interés. Además, se hacen valiosas las instancias para compartir experiencias con otras organizaciones donde haya planes de acción y estructuras de gobernanza que incorporen a los trabajadores en la toma decisiones en temas de sostenibilidad.

— □ ×



“Tenemos que aprender de los errores del pasado, y compartir nuestros aprendizajes”. “Hoy vemos que hay poca autocrítica de los roles directivos, y las instancias de participación son reducidas, por lo tanto, nuestra incidencia en el cambio es baja”.


Representante de trabajadores.

— □ ×



“La gobernanza tiene que ir más allá del compliance y generar una cultura de transparencia y colaboración”.

Representante de empresa.

 **Declaración EMN (párrafo 63):** *“En las empresas multinacionales, así como en las nacionales, deberían establecerse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían suplir a la negociación colectiva”.*



Aplicación en la implementación de la Ley 21.643 (Ley Karin)


En agosto de 2024 entró en vigencia la denominada Ley Karin que busca garantizar ambientes laborales seguros y libres de acoso y violencia, estableciendo la obligación por parte del empleador de aplicar medidas preventivas, canales de denuncia y sistemas en el espacio de trabajo a modo de prevenir los actos que vayan en contra de este objetivo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024). Dada la contingencia y relevancia se abordó esta temática en las mesas de trabajo, donde emergieron tres pilares en los que la participación de trabajadores/as, y en especial el uso de herramientas de diálogo social, muestran un aporte significativo a la gestión de la implementación de la Ley.

¿Cómo involucrar a los trabajadores y sus organizaciones en la implementación de esta nueva ley laboral?

CULTURA: se evidencia una necesidad de generar una cultura de inclusión viva que logre un clima de trabajo donde todas las personas sean escuchadas y tengan algo valioso que aportar. En este sentido, se hace relevante valorar y conocer las subjetividades de cada trabajador/a que encuadren límites en las relaciones interpersonales. Por ejemplo, reconocer y comprender las diferencias generacionales que se vislumbran en actitudes o conductas para evitar malentendidos. Compartir y dialogar en torno a las personalidades y subjetividades de los equipos aparece como un componente fundamental a la hora de prevenir situaciones de acoso o violencia. Asimismo, la importancia de establecer o replantear formas de relacionamiento, de crear códigos comunes de buen trato, y


educar en cuanto a qué es (y qué no es) acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, proponen a las organizaciones construir un listado con los riesgos identificados, especificando también para cada uno de ellos el área de la empresa y la tarea involucrada, de modo que se reconozca las particularidades de cada realidad en los equipos (Subsecretaría de Previsión Social, 2024).




“Podemos innovar en el modo que socializamos, informamos y capacitamos a nuestros trabajadores, para llegar con mayor incidencia”.

Representante de empresa.



“No queremos perder el buen humor por temor a posibles denuncias”. “Los programas de prevención tienen que adecuarse a la realidad de cada equipo para ser efectivos”.

Representante de trabajadores.

 **Declaración EMN (párrafo 30):** *“Las empresas multinacionales deberían guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones (...) y, por consiguiente, asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. En consecuencia, las empresas multinacionales deberían basar la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de los miembros de su personal a todos los niveles en la cualificación, las competencias y la experiencia de estos.”*

LIDERAZGOS: existe una preocupación por contar con líderes capacitados/as que logren instalar una cultura de diversidad, inclusión y no discriminación en sus áreas, y que al mismo tiempo vaya acompañada de una gestión adecuada de los grupos de interés. Estos/as líderes suelen ser integrantes del comité paritario, jefaturas, pero también son líderes sindicales y personas con especial interés en la temática, es decir, se encuentran a través de toda la organización. Por tanto, es relevante identificarlos y potenciar sus roles, de modo de ir más allá del alcance que tienen las instancias formales establecidas tradicionalmente. Entregar herramientas concretas a estos liderazgos permitirá que los comportamientos incívicos o conductas que no promuevan el buen trato sean reconocidas y corregidas por ellos/as mismos, tanto de manera individual, como a nivel grupal.



Declaración EMN (párrafo 40): *“Las empresas multinacionales, en cooperación con los Gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en ámbitos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo”.*



“Las personas a cargo deben estar altamente capacitadas para liderar este proceso”. “Cada empresa debe determinar su propia taxonomía, de acuerdo a los riesgos que presentan distintas áreas y los niveles dentro de la organización”.

Representante de empresa.



“El involucramiento de los sindicatos también resulta clave, ya que dan legitimidad a los procesos y hacen la bajada de información correspondiente”. “Este es un desafío diferente para cada equipo de trabajo y desde ahí tiene que ser abordado. “Los líderes pueden reunir información clave para la prevención”.

Representante de trabajadores.



ACOMPañAMIENTO: se evidencia como elemento fundamental la entrega oportuna de información y apoyo en el proceso de denuncia que resguarde la integridad psicosocial y física de la persona denunciante y denunciada. Además, construir un proceso transparente que se pueda transmitir con claridad, y que al mismo tiempo asegure confidencialidad e imparcialidad, es un desafío y al mismo tiempo una gran oportunidad para acercar a los trabajadores/as a instancias de toma de decisión. El objetivo último es que los y las trabajadores/as sientan seguridad al denunciar. En concreto, surge como recomendación la necesidad de buscar asesoría experta para la concientización, levantamiento de riesgos, pero especialmente para el manejo adecuado de las denuncias, incluyendo el proceso de primera acogida.

Fundación Chile Mujeres en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad, entregan capacitación virtual gratuita en torno a la Ley Karin, a la cual puedes acceder a través de tu empleador o a través de [este link](#).



“Queda aún un espacio gris de cómo apoyar a las personas que están siendo afectadas. ¿A dónde van?, ¿cómo apoyarlos y acompañarlos resguardando su seguridad y confidencialidad?”.

Representante de empresa.



“Esperamos transparencia de los primeros fallos, qué se acoge y qué no. Esta retroalimentación puede dar información importante y marcar precedentes”. “Las personas no quieren arriesgarse a mancharse con una denuncia, por lo que no denuncian, renuncian”.

Representante de trabajadores.



Declaración EMN (párrafo 66): “Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados a que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación debería tener el derecho de presentarla sin sufrir ningún perjuicio por ello y también a que dicha reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado”.



✓ Conclusión

Se espera que este documento sea un recurso que deje en evidencia las realidades de la red empresarial de Acción Empresas; tanto sus desafíos como oportunidades en torno a llevar la sostenibilidad a todos los trabajadores y trabajadoras. Dentro de los hallazgos destacamos la necesidad de instancias de comunicación efectiva y asertiva inter e intra áreas. Esto incluye la capacitación y el traspaso de información oportuna, no solo para el correcto funcionamiento de los procesos, sino también para el involucramiento de los distintos actores en la cultura organizacional. Por otra parte, destaca la relevancia de incorporar representantes de trabajadores/as en instancias de toma de decisión, que nutran la gobernanza y promuevan la coherencia de la gestión en sostenibilidad a través de la organización.

De este modo se busca ofrecer una visión clara de cómo las empresas pueden integrar la sostenibilidad en sus estrategias de forma efectiva a través de herramientas como el diálogo social. Al valorar este documento, se invita a los actores del mundo empresarial, sindical y gubernamental a seguir avanzando en la construcción de un entorno en el que las decisiones corporativas no sólo busquen el beneficio económico, sino que también garanticen el bienestar de las personas y el respeto por el medio ambiente. Desde Acción Empresas, nos encontramos comprometidos/as con acelerar la sostenibilidad empresarial, observando continuamente los desafíos que emergen y comprendiendo los principales dolores en las organizaciones. Esperamos ser un medio abierto al desarrollo y progreso en conjunto, donde la colaboración nutra el bienestar de las personas y el planeta.

📄 Referencias

- ▶ Organización Internacional del Trabajo, 2022. El rol de las personas encargadas de sostenibilidad, su relacionamiento con stakeholders e involucramiento de los trabajadores en la gestión de la sostenibilidad. Estudio de país, Chile; Autores: Daniela Aguirre Lyon, Anne Kathrin Müller, Natalie Trajtman. <https://n9.cl/g2598>
- ▶ Organización Internacional del Trabajo, 2022. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. <https://n9.cl/16rarc>
- ▶ Universidad de Chile, 2018. Estudio exploratorio. Panorámica de la sostenibilidad en Chile: Desafíos Estratégicos para la Alta Dirección. <https://n9.cl/dbtlz>
- ▶ Fundación Chile Mujeres y Asociación Chilena de Seguridad, 2024. Guía de Prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas y empresas. <https://n9.cl/u5atr>
- ▶ Subsecretaría de Previsión Social, 2024. Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en lugares de trabajo. <https://n9.cl/27aja>

Otros documentos relevantes:

- ▶ **Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), 2020.** Foco sindical en los Objetivos de Desarrollo Sostenible – Chile.
- ▶ **Organización Internacional del Trabajo, 2024.** El papel del diálogo social y de sus instituciones en el combate contra las desigualdades en el mundo del trabajo: Informe de la Conferencia internacional conjunta OIT-AICESIS del 23 al 24 de noviembre de 2023, Atenas, Grecia. <https://n9.cl/vo8jx>
- ▶ **Organización Internacional del Trabajo, 2020.** Promoción del uso estratégico de los Instrumentos Internacionales para la acción sindical: Diálogo social, negociación colectiva y conducta empresarial responsable. <https://n9.cl/isl0w5>
- ▶ **Organización Internacional del Trabajo, 2018.** La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?. <https://n9.cl/qvalw>
- ▶ **Organización Internacional del Trabajo y Conferencia Internacional del Trabajo, 2012.** Diálogo Social: en busca de una voz común. <https://n9.cl/qmprjs>
- ▶ **Superintendencia de Seguridad Social, 2018.** Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Normativa vigente del Seguro Social de la Ley N°16.744. <https://n9.cl/3p4w4>





Acción Empresas - Organización Internacional del Trabajo
Enero 2025
Publicado en Chile
DOI: 10.54394/NXDA9955



Esta publicación ha sido realizada con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, financiado por Global Gateway de la Unión Europea. Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de su autor o sus autores, y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, ni de sus socios implementadores, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.