

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**“RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO MECANISMO QUE
COADYUVA AL DERECHO EN EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE
ESTÁNDARES LABORALES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL PERÚ”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA CON MENCIÓN EN
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

AUTOR

JORGE MIGUEL KU MALATESTA

ASESOR

EDISON PAUL TABRA OCHOA

LIMA, PERÚ

Mayo, 2021



Dedicado a la feliz llegada de Georgia Antonella y a la irreparable e inesperada partida de Raquel Miriam.

Jorge Ku Malatesta

Resumen

El presente trabajo de investigación académica se centra en el desarrollo de la noción de la responsabilidad social, la cual a lo largo del tiempo y debido a su mayoritaria ejecución por parte del sector privado se le conoce también como responsabilidad social empresarial y/o responsabilidad social corporativa, cuyo origen se ha manifestado desde la década de de 1950 hasta nuestros días y donde actualmente algunas organizaciones la relacionan con la denominada “Sostenibilidad”. Consecuentemente, se indagará en cómo, a través de la historia, estas nociones y opiniones desarrolladas por diversos autores coadyuvarían al derecho, el cual es considerado en este trabajo como un pilar esencial y vinculante de la responsabilidad social, en el adecuado cumplimiento de normativa reguladora, valiéndose del concepto de sostenibilidad para incentivar mediante, la autorregulación a la mejora del accionar corporativo en nuestro país. Asimismo, se indicará cómo estas nociones y teorías, las mismas que todavía se encontrarían en vías de desarrollo, se vienen ejecutando de manera voluntaria por parte de algunas empresas y corporaciones del Perú, las mismas que cuentan con una sólida base en el respeto de los derechos fundamentales, como es el derecho laboral. Por tal motivo, se analizará la vinculación entre el derecho y la responsabilidad social para lograr el adecuado cumplimiento normativo en materia laboral mediante la descripción y análisis de un caso de éxito en el rubro de la gran minería, tal como es el caso de Minera Antamina, que mediante la autorregulación ha desarrollado políticas sostenibles , las mismas que vienen contribuyendo a la mejora de estándares y reducción de la informalidad laboral en el ámbito corporativo. Estas acciones de analizarse y relacionarse adecuadamente, pueden fomentar el desarrollo de una sociedad más equitativa y sostenible para las actuales y próximas generaciones.

Palabras claves: Responsabilidad social empresarial, Sostenibilidad, Autorregulación.

Índice

RESUMEN	1
ÍNDICE	2
ÍNDICE DE FIGURAS	3
ÍNDICE DE TABLAS	4
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	5
1.1 Noción de la responsabilidad social empresarial	6
1.2 Noción del Derecho con relación a la responsabilidad social	8
CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE	12
2.1 Responsabilidad Social Empresarial	12
2.2 Responsabilidad social y Derecho laboral	20
2.3 Definiciones de Autorregulación	26
2.4 La informalidad laboral	30
CAPÍTULO III: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	34
3.1 El rol de la gran minería en la mitigación de la informalidad laboral	34
CAPÍTULO IV: DISCUSION	55
4.1 Evaluación de caso exitoso en la gran minería: Compañía Minera Antamina S.A	58
CONCLUSIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo conceptual tridimensional de la RSE.....	14
Figura 2: Modelo piramidal de la RSE.....	15
Figura 3: Modelo piramidal actualizado de la RSE.....	17
Figura 4: Conceptos evolutivos de la RSE.....	18
Figura 5: Reporte de productividad laboral por sectores.....	38
Figura 6: Reporte de productividad laboral por sectores.....	46
Figura 7: Reporte de participación según lugar de origen.....	47
Figura 8: Ranking de empresas privadas.....	50
Figura 9: Reporte de Informalidad Laboral.....	52
Figura 10: Indicadores piramidales de la RSE para países en vías de desarrollo.....	55
Figura 11: Accionariado de Antamina.....	59
Figura 12: Conformación del directorio de Antamina.....	60
Figura 13: Valor económico de Antamina en los últimos tres años.....	61
Figura 14: Destino de impuestos pagados por Antamina en el periodo 2019	61
Figura 15: Resumen de proyectos enmarcado al mecanismo OXI en Ancash	62
Figura 16: Horas de capacitación del último trimestre. Reporte de Sostenibilidad Antamina 2019.....	65
Figura 17: Cuadro de gestión de desempeño y reconocimiento.....	66
Figura 18: Políticas corporativas de Antamina en el año 2019.....	68
Figura 19: Políticas y procedimientos internos de Antamina, año 2019.....	69
Figura 20: Sistema de gestión de Antamina, año 2019	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Comparativos de posiciones discordantes entre Carroll y Visser	55
Tabla 02: Comparativos de la reputación corporativa del Grupo Graña & Montero	57
Tabla 03: Comparativo de los tres últimos periodos en materia de compras locales de la región Áncash	63
Tabla 04: Comparativo de los tres últimos periodos en materia de talento humano	64



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Las tendencias corporativas tienen en la sostenibilidad empresarial a uno de sus principales y más sólidos pilares. Sobre ella se construyen, en buena medida, las estructuras, objetivos y prácticas que determinan el rumbo de una organización. Es así que términos como “buen gobierno corporativo” y “responsabilidad social”, por citar solo algunos, toman relevancia en la cada vez más decisiva reputación de una empresa, al igual que listados y certificaciones de calidad, como el ranking Merco y el reconocimiento Great Place to Work.

El Perú no escapa de este contexto y su actividad empresarial, de acuerdo con las tendencias mundiales, requiere del ejercicio de prácticas que no solo sean lícitas y se hallen reguladas bajo la legislación pertinente, sino que también cuenten con un asentado enfoque de sostenibilidad. En vinculación directa con esta premisa, el Estado Peruano ha aplicado diversas herramientas normativas que, en valor de su naturaleza regulatoria, promueven la gestión y ejecución del accionar empresarial, pero bajo la tutela de una apropiada sostenibilidad corporativa y sus parámetros específicos.

Sin embargo, la realidad expone que la consecución de las pautas estatales señaladas atraviesa por varias dificultades. En primer lugar, la informalidad enraizada en el país impide un desarrollo empresarial saludable. A esto se suma, en estrecha vinculación, que las normativas destinadas a regular la responsabilidad social en las organizaciones no se ejerzan de manera correcta.

Ante este horizonte -que, si bien implica un desafío, también conlleva una oportunidad-, es que decidimos conocer a profundidad el tema de la RSE y cómo es que sus conceptos, los cuales mantienen estrecha relación con los temas legales, coadyuvarían al derecho en el cumplimiento de las normas de carácter regulatorio, asimismo nos permitiría solucionar la problemática que afrontan las empresas peruanas en la búsqueda de herramientas de gestión que les permitan sobreponerse a la creciente informalidad empresarial, asimismo les permitan afrontar y mejorar sus ratios de cumplimiento normativo de carácter obligatorio mediante la autorregulación de algunos de sus procesos los cuales, les permitan generar nuevos procedimientos y/o políticas con una sólida base legal con enfoque sostenible.

Además, conforme a un nutrido marco teórico, se validará el argumento por el cual la responsabilidad social, cuando es adecuadamente ejecutada, puede coadyuvar al derecho en tanto permita un asertivo cumplimiento de la normativa existente. Para complementar el presente estudio, se analizará y describirá un caso de éxito en el rubro de la gran minería peruana, rubro sobre el cual pesan diversas percepciones negativas, sin embargo es considerado como uno de los rubros que despierta mayor interés en ingresar a laborar, motivo por el cual decidimos analizar el caso de la empresa “Compañía Minera Antamina”, la cual en base a sus políticas y acciones autorregulatorias que a lo largo de sus más de 20 años de operaciones mineras, se mantengan como líderes, al menos en los últimos 07 años (recuperado de <https://www.merco.info/pe/ranking-merco-talento>), en diversos rubros de la sostenibilidad en materia laboral, logros como ser considerada la empresa minera de mayor atractivo para laborar, la empresa minera con mejor retención del talento, empresa minera que más fomenta los mecanismos de obras por impuestos entre otras acciones que sobrepasarán lo estipulado en la normativa nacional y que dichas acciones permiten contrastarlas con los alcances de la responsabilidad social sobre el correcto accionar corporativo en la búsqueda de una sostenibilidad empresarial llevadera en el tiempo.

Finalmente, luego de analizar el caso específico de la empresa minera, podremos generar la certeza (y no sólo en el mundo minero sino en el mundo empresarial en general), que cuando la RSE es utilizada como una herramienta, estratégica y autorregulada, que coadyuve a los procesos legales de una empresa, esta tiende no sólo a ser más atractiva en el ambiente laboral, en el ambiente corporativo, tiende a generar una mayor identificación con la organización y obviamente tiende a ser más eficiente, tiende a generar confianza en sus colaboradores, en sus accionistas, en sus diversos stakeholders y son justamente autorreguladas, las que luego se verán plasmadas en los resultados de las operaciones empresariales de la organización.

1.1. Noción de la responsabilidad social empresarial

Lo primero que tendríamos que indagar para comprender el presente trabajo académico sería conocer la definición de responsabilidad social empresarial (en adelante RSE). Como primer paso, podríamos dialogar, consultar con compañeros laborales, accionistas, proveedores o integrantes de los diversos grupos de interés a quienes la empresa les genere un cierto impacto,

en especial al aspecto laboral. ¿qué entienden por RSE?; en muchos casos, el término RSE es considerado como de “asistencialismo social empresarial” o peor aún, en algunos casos es considerado como una “obligación social empresarial”, es decir, tanto el término RSE, como su finalidad principal, tiende a tomar un matiz de “acción de obligatorio cumplimiento”, donde las acciones que decidan ejecutar las empresas de manera totalmente voluntaria, ya tendrían un concepto estigmatizado para su implementación y ejecución es especial si nos referimos al ámbito laboral.

Desarrollaremos una línea imaginaria en el tiempo donde daremos a conocer las diversas definiciones de RSE y como es que desde mediados del siglo pasado Howard R. Bowen, (citado por (Duque Orozco et al., 2014) nos definía a la RSE como “las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad”, definición de la cual podríamos inferir que el término “obligaciones” tendrían que ver con acciones que enmarcarían compromisos de carácter legal.

En la década de los años 60's se inicia una expansión en la literatura y se afinan los conceptos de Responsabilidad Social, con la finalidad de formalizar y consolidar una definición más precisa de lo que se quería entender como RSE.

En la década de los años 70's, una de sus mayores características fue la proliferación de definiciones de RSE, probablemente fue en esta época donde se elaboraron la mayor cantidad de definiciones para lograr entender el significado de este innovador “término empresarial”.

En la década de los años 80's, la Responsabilidad Social contó con un menor número de definiciones, sin embargo, en esta misma década se generaron un mayor número de investigaciones y temas alternativos para sustentar un mismo mensaje que finalmente, nos llevaba a la idea central de búsqueda de beneficios comunes.

En la década de 1990 se concibieron pocas contribuciones de relevancia. Sin embargo, esta etapa sirvió como punto de partida para establecer las similitudes existentes en las

investigaciones con que se contaba hasta ese momento, relativas al tema en cuestión, y es además en este marco temporal que el término “Ciudadanía Corporativa” empezó a cobrar mayor fuerza.

A comienzos del siglo XXI, según nos comenta (Massoud, 2017) términos como “Responsabilidad Corporativa de los stakeholders” o “Responsabilidad Corporativa política” son términos que empiezan a desarrollarse, así como (Lattuada, 2008) quien nos indica que empiezan a establecer criterios mucho más horizontales, donde la RSE se convierte en un desafío para todas las corporaciones en el mundo y surgen nuevos conceptos, como el que nos hace mención Hupperts, (como se citó en Lattuada,2008) del concepto de la Triple P: People (recurso humano), Planet (medio ambiente) y Profit (ganancia).

Actualmente y gracias al continuo y profundo estudio del término RSE, en muchos casos la tienden por denominar “sostenibilidad”, tal como nos indica (Masoud, 2017), y a pesar de estas modificaciones, todavía existen diversos autores que al tratar de brindar una definición más específica y detallada de la RSE, los conceptos referidos a compromisos, regulación, cumplimiento obligaciones, son reiterativos y utilizados en diversas etapas de la historia, tal como comenta (Navarro García & García-Marza, 2009), conceptos que tal como nos indica Kliksberg (citado en Lattuada,2008) la RSE, no podría existir por obligación de las partes, sino que debe ser elegida de manera voluntaria, desde la dirección de la empresa y desde el conjunto de los principales involucrados en la empresa, es decir autorregularse de manera voluntaria.

1.2.Noción del Derecho en relación a la Responsabilidad social

En este punto, sería conveniente preguntarnos sobre ¿Qué es lo que ya conocemos de la definición del derecho en relación a la RSE? (de manera resumida) ya que desarrollar a profundidad la rama del derecho se tornaría muy interesante y apasionante, en especial para profesionales egresados de una escuela del derecho. Por lo tanto, habiendo realizado la aclaración correspondiente, indicar que no pretendemos realizar un postulado sobre la rama legal, ya que sería muy amplio, por lo que buscaremos definiciones enfocadas a la RSE que se traduzcan en algunos ejemplos prácticos los cuales nos mantengan y/o reflejen un cierto

acercamiento al tema de la sostenibilidad, lo cual se torna bastante complejo, ya que el término de RSE data de mediados del siglo pasado y en especial en el Perú no tiene más de 30 años en aplicación, situación contraria de lo que sucede con las definiciones del derecho las cuales nace desde hace muchos siglos atrás.

Por tal motivo, detallaremos como es que otras organizaciones como es el Consejo de Colegios de Abogados y asociaciones legales de Europa (Council of Bars and Law Societies of Europe, 2008) desde el 2003, han establecido criterios y guías para el ejercicio de la abogacía en temas de RSE, situación que cada vez toma más fuerza como es el caso del caso del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid (Madrid, 2009) quienes han desarrollado un formato de obligatoria adhesión entre sus agremiados referida a la declaración de la RS en el ejercicio de la abogacía, lo cual demuestra que el relacionamiento entre estas ramas es cada vez más vinculante y estrecho.

En resumen, al referirse a la definición del derecho, es importante que la persona a quien se le dirija el mensaje tenga o no cierta afinidad con la rama legal, logre entender la esencia de lo descrito. Por tal motivo, si se busca un concepto con referencia histórica que tenga ciertas nociones de RSE, podríamos detallar lo que nos indica Ulpiano, sobre que “El Derecho es el arte de lo bueno y lo equitativo” (citado por Schiavone, (2014), ergo podríamos deducir que el derecho es una rama filosófica donde coexisten los criterios morales y éticos para decidir lo que es correcto y cómo podría ser evaluado de acuerdo a conceptos ideológicos.

El Derecho para (Flores Gómez & Carvajal Moreno, citado en (Hohfeld, 2004)) es el conjunto de normas jurídicas, creadas por el estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está prevista una sanción judicial.”, concepto que tiene relativa familiaridad para los entendidos en ramas jurídicas.

Asimismo, existieron otros autores como (Pereznieto Castro & Ledesma Mondragón, citado (Hohfeld, 2004) donde nos indican que “El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad,

libertad y justicia”, definición que consideramos tienen ciertos acercamientos a las nociones de la RSE que venimos desarrollando en el presente trabajo académico.

En este punto, encontramos a (Hervada, 2008) quien nos indica que considera al derecho como “la ciencia que tiene como finalidad fundamental que la sociedad sea justa, con esa justicia real y concreta que consiste en que se respete y se dé a cada hombre su derecho, aquello que es suyo”, descripción que tomaría mayor fuerza cuando analizamos lo que nos comenta (Argandoña, 2013) sobre el rol que deben de desempeñar los profesionales de diversas materias, aunque trata de direccionarnos a uno en especial, que se involucran en temas de RSE y empresa.

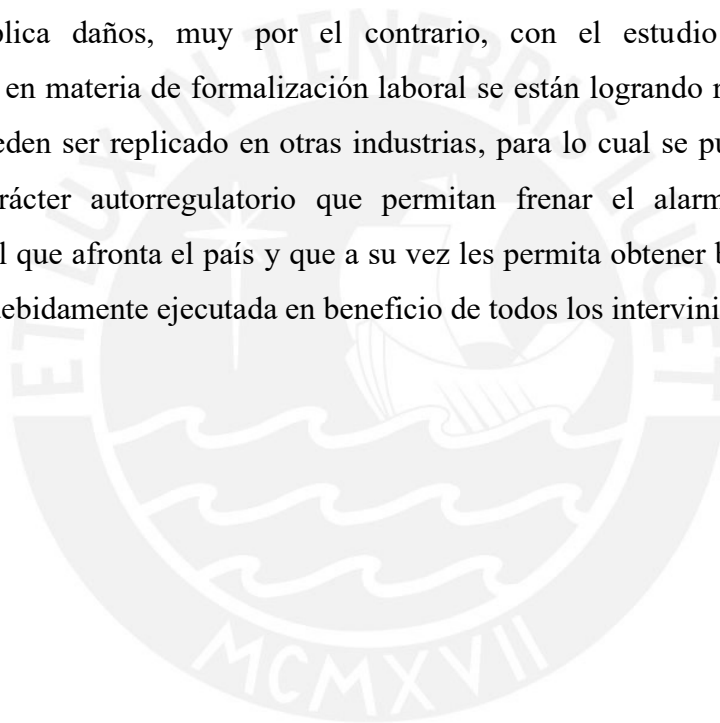
Posteriormente, tenemos autores como (Rubio Correa, 2010) quien nos comenta que el derecho históricamente, afrontó momentos difíciles donde el derecho se mantenía como la amalgama de costumbres, normas legisladas, resoluciones de tribunales, los cuales sufrieron ciertas transformaciones gracias a las transformaciones neoliberales con los nuevos principios de libertad, igualdad ante la ley y democracia.

Con la finalidad de entrelazar las relaciones entre el derecho y la RSE, me parece oportuno mencionar las reflexiones que realiza (Hervada, 2008) cuando nos comenta que a diferencia de estudiantes de medicina, que puntualmente estudian para ser médico, en el caso del derecho se generan una diversidad de oportunidades que favoreces a sus egresados, asimismo aclara que la carrera de Derecho no enseña muchos oficios o saberes; enseña un solo oficio o saber, pero que habilita -eso sí- para una gran diversidad de profesiones.

Con esta breve introducción del derecho, nos focalizaremos en trabajar conceptos, criterios, ideas, las cuales nos permitan desarrollar el trabajo de manera práctica y descriptiva, que valide la noción propuesta de que a pesar de contar con gran cantidad de normativa regulatoria, consideramos que nos faltarían algunas herramientas adicionales que permitan incentivar y mejorar este cumplimiento normativo. Motivo por el cual me dirigiré a los diversos “empresarios y legisladores” a quienes les crearé la certeza de que la hipótesis propuesta sobre la RSE (a pesar de no contar con un componente normativo regulatorio), ejerce un campo de acción tan importante para el derecho (el cual si cuenta con normativa estructurada y de estricto

cumplimiento) que le permitiría motivar el cumplimiento normativo de los diversos estándares laborales de las empresas del Perú.

La forma propuesta para cumplir el proceso, es mediante una autorregulación la cual permitirá demostrar que las empresas pueden ser realmente responsables en materia laboral y que a pesar de que a inicios de los años 90's, según (Toyama Miyagusuku & Caro Paccini, 2001) legalmente existió una desregularización laboral, para fomentar la actividad empresarial, somos testigos que actualmente existen modelos empresariales, como es el rubro minero que ha logrado diversos reconocimientos en lo referente a estándares laborales y demuestra que la formalidad, no implica perjuicios, no implica daños, muy por el contrario, con el estudio del presente caso, demostraremos que en materia de formalización laboral se están logrando resultados favorables, los mismos que pueden ser replicado en otras industrias, para lo cual se puedan crear políticas, reglamentos de carácter autorregulatorio que permitan frenar el alarmante incremento de informalidad laboral que afronta el país y que a su vez les permita obtener beneficios que brinda la RSE, cuando es debidamente ejecutada en beneficio de todos los intervinientes e interesados.



CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE

2.1 Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial (en adelante RSE), con frecuencia, es considerada y confundida por diversos grupos de personas que tienen una relación directa o indirecta con la mismas, donde se genera el concepto de “asistencialismo social empresarial” o, incluso en algunos casos es interpretada como una “obligación social empresarial”. Es decir, tanto el término que compete a este apartado del estudio, como su finalidad principal, tienden a adoptar un matiz erróneo, de obligatoriedad, dirigiendo su acepción original hacia una definición más cercana de la coerción y la imposición que de las buenas prácticas emprendidas de manera voluntaria por las empresas.

Por tal motivo, es menester conocer a profundidad el tema de la RSE, desde su concepto y alcances, relacionados con el ámbito legal y la viabilidad empresarial, hasta su origen, desarrollo y características. De esta manera, la presente investigación podrá orientarse al devenir de las empresas peruanas en la búsqueda de herramientas de gestión que les permitan cumplir algunas de las siguientes tareas: hacerle frente a la informalidad, optimizar sus ratios de cumplimiento normativo de carácter obligatorio, establecer un sistema de autorregulación de procesos y, finalmente, generar nuevos procedimientos y/o políticas con una sólida base legal y enfoque sostenible.

Al respecto, es preciso señalar que las primeras incursiones sobre la conceptualización de la RSE empezaron a ensayarse en la década de 1950. Bowen (como se citó en Carroll, 2007), pionero en estas lides, se planteaba algunas interrogantes sobre este tema, como cuáles serían las responsabilidades y compromisos que la sociedad espera que un empresario, dentro de lo razonable, debería cumplir. “La responsabilidad social se refiere a las obligaciones de los empresarios de perseguir sus políticas, de tomar las decisiones correctas o seguir las líneas de acción donde los objetivos y valores de nuestra sociedad sean reflejo de lo que se busca”, asegura Bowen (como se citó en Carroll, 2007), acotando en la relación entre RSE y poblaciones, sociedad y empresas.

Ya en los sesenta, diversos autores enunciaron conceptualizaciones más específicas y detalladas, que marcarían el derrotero académico para los años siguientes bajo estándares con enfoques moralistas, éticos, económicos y legales. Es así que la literatura acerca de la RSE se extendió y desarrolló nuevas y novedosas ideas. Para McGuire (como se citó en (Carroll, 2012a), la responsabilidad social es una obligación de las empresas, tal como lo son las económicas y legales. Es decir, a las labores financieras y jurídicas de una empresa o corporación, se le suma una tercera tarea: responder a la sociedad en la que se desenvuelve.

A esta definición se suma otra que hace hincapié en un aspecto más aplicativo y práctico, estipulada por Davis y Blomstrom (como se citó en Carroll, 2007). Para los autores, las organizaciones aplican la responsabilidad social “cuando consideren necesario y de interés para otros (sociedad) que podrían verse afectados por las acciones del negocio. Por lo tanto, deberán analizarse los intereses técnicos y especialmente los económicos de manera muy detallada”. La RSE, íntima relación entre empresa y sociedad, es un propósito que debería hallarse entre las prioridades de los gerentes que lideran organizaciones y de los grupos de interés que persiguen sus propios objetivos, tal como señala Walton (como se citó en Carroll, 2007).

Las estipulaciones en torno a la RSE durante la década de 1970 se caracterizaron, entre otros temas, por adentrarse en ámbitos legales que, anteriormente, no habían sido tratados a profundidad. Los esfuerzos teóricos se concentran en que las organizaciones se planteen y ejecuten acciones concretas en favor de la sociedad, definidos como beneficios sociales, y que estas no respondan meramente al cumplimiento legal correspondiente, sino que, según Davis (como se citó en Carroll, 2012a), lo trasciendan, y que además superen las esferas económicas y técnicas con una actitud voluntaria (Carroll, 2012b). Sin embargo, es en esta época que surgen otras vertientes referentes a la RSE, las cuales varían desde utilizar el término “Responsabilidades Públicas”, debido al carácter público de sus implicancias (Preston y Post, 1975), hasta la consideración de que las prácticas socialmente responsables son, en realidad, actos de egoísmo, debido a que reducen las ganancias de los accionistas, quienes ven mermada su riqueza pese a que no infringen ninguna ley, ni cometen engaño o fraude, tal como señala Friedman (como se citó en Mihaela, 2016).

Desde una visión más amplia, (Carroll, 2012b) plantea que la RSE se basa en los enfoques desarrollados a continuación. En primer lugar, se muestra el modelo conceptual tridimensional de la RSE:

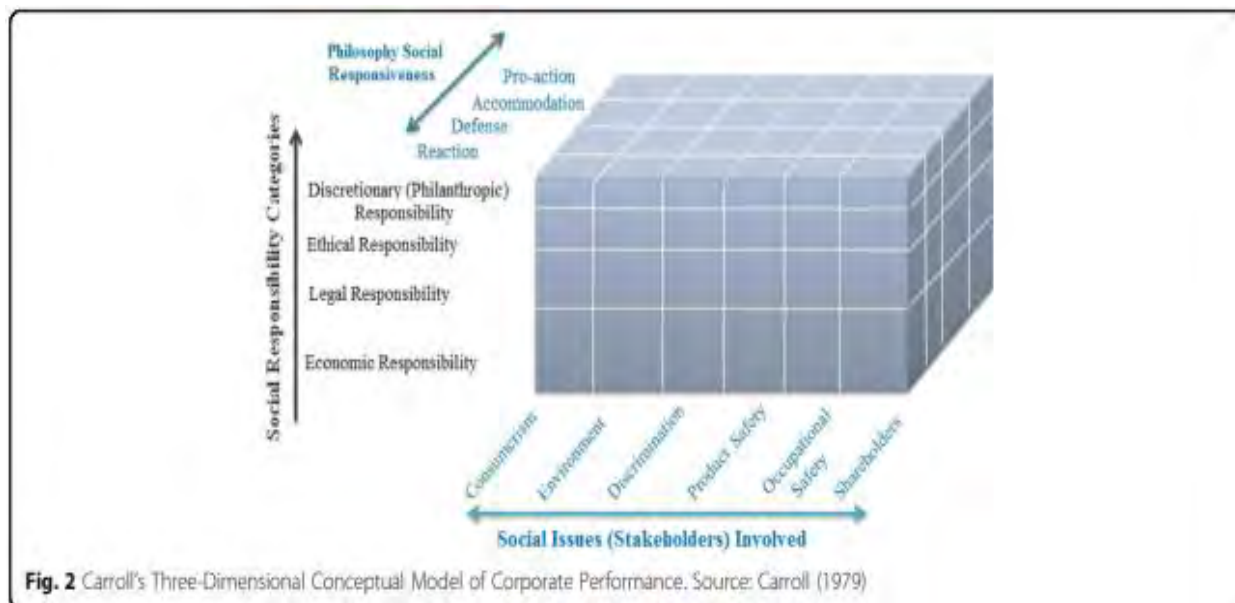


Figura 1: Modelo conceptual tridimensional de la RSE, según Archie B. Carroll (1979)

Fuente: (Masoud, 2017)

Esta definición, presentada a fines de la década de 1970, refleja en primer lugar a las prioridades de la RSE contenidas en un tridente desigual: mientras que las responsabilidades económicas y legales constan de un mayor valor para el desarrollo de las actividades, las responsabilidades éticas pasan a un tercer plano, catalogadas incluso como factor de estrés dentro de la organización. De igual modo, la aplicación de las responsabilidades discrecionales depende de la voluntad de las empresas. Sin embargo, y a pesar de los ideales de la época, (Carroll, 2012b) utiliza un método de sensibilización social filosófica, que involucra a diversos grupos de interés en una perspectiva de empoderamiento de las organizaciones en la ejecución de las actividades a desarrollar. Es tal que considera que las responsabilidades éticas y discrecionales tienen el mismo valor e importancia que las responsabilidades legales y económicas.

En la década de 1980 cabe destacar el aporte de Freeman (Masoud, 2017), quien, en colaboración con diversos autores, desarrolla la Teoría del Stakeholder y la ética corporativa, la

cual consiste en que los gerentes adopten políticas que satisfagan no solo a los accionistas de una organización, sino a numerosos y variados contribuyentes de diversa índole, tales como clientes, trabajadores, proveedores y organizaciones comunitarias, entre otros. De lo anterior, entonces, se desprende que las acciones de una empresa responden a un abanico de agentes inmersos en las actividades que esta realiza, trascendiendo el plano exclusivamente económico y referente a la rentabilidad, para dar paso a otras directivas.

Una década después, continuando con este repaso evolutivo de la RSE a través del tiempo, Carroll elaboró un rediseño de su pirámide conceptual, denominándola “La pirámide de Responsabilidades”. En ella argumenta que la RSE se basa en tres pilares fundamentales. Estos responden a las siguientes preguntas: ¿qué incluye la RSE? y ¿cuáles son los aspectos sociales en los que las organizaciones se deberían enfocar? Finalmente, tal como se observa en el siguiente cuadro propuesto por Carroll, se establece que la RSE, efectivamente, tiene claros enfoques corporativos y de beneficio común que involucran factores de la sociedad en general. Una visión holística determinada por su génesis y consolidada mediante esfuerzos académicos y de la práctica empresarial a través de los años.

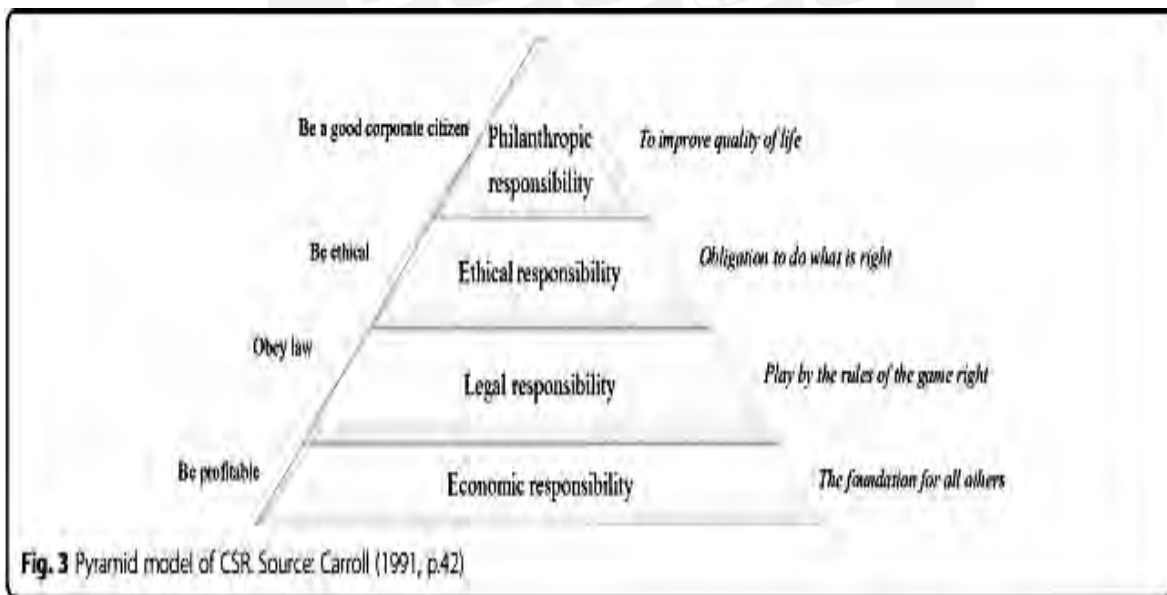


Figura 2: Modelo piramidal de la RSE, según Archie B. Carroll (1991)

Fuente: (Masoud, 2017)

Como se observa en el gráfico anterior, Carroll (Masoud, 2017) indica las responsabilidades que se detallan a continuación:

- a) **Responsabilidades económicas.** Concernientes básicamente a lograr rentabilidad financiera y a generar recursos y beneficios para todos.
- b) **Responsabilidades legales.** Referidas, en resumidas cuentas, al estricto cumplimiento de la ley y de las normas correspondientes.
- c) **Responsabilidades éticas.** Alusivas al criterio ético y a su aplicación en el accionar empresarial.
- d) **Responsabilidades filantrópicas.** Se refieren a consolidar, y llevar a la praxis de manera eficiente, el concepto de buen ciudadano corporativo, con la finalidad de mejorar los estándares de vida cotidiana.

Es menester incluir un breve paréntesis en este punto para comentar que, a fines de los años noventa, hizo su aparición el término “Triple Bottom Line”. Este concepto, desarrollado por Elkington, vincula a la sostenibilidad como mecanismo para medir y evaluar el impacto de la actividad empresarial referente a tres materias importantes: el aspecto social, el aspecto ambiental y el aspecto económico (como se citó en Masoud, 2017).

Carroll también ofrece un interesante aporte en lo concerniente a sus pirámides conceptuales, pero dotadas de un matiz en el que predominan ciertos rasgos de imperatividad, lo cual el lector podrá apreciar en la siguiente explicación:



Figura 3: Modelo piramidal actualizado de la RSE, según Archie B. Carroll (2016)

Fuente: (Masoud, 2017)

En esta última actualización del trabajo de Carroll (como se citó en Masoud, 2017), se indican las siguientes responsabilidades:

- e) **Responsabilidades económicas.** Referidas básicamente a la rentabilidad, la misma que ya es requerida por la sociedad, empoderando así el término “glocal”.
- f) **Responsabilidades legales.** Alusivas al estricto cumplimiento de la ley y de las regulaciones pertinentes, las cuales también pasan a ser requeridas por la sociedad.
- g) **Responsabilidades éticas.** Concernientes a realizar y promover acciones justas, evitando causar daños o prejuicios, y siempre en concordancia con las expectativas vertidas por parte de la sociedad.
- h) **Responsabilidades filantrópicas.** Reafirma la idea del buen ciudadano corporativo, en vinculación directa con las expectativas que deposita la sociedad en los individuos particulares.

Tanto el modelo modificado propuesto por Carroll, como el resto de los lineamientos teóricos estipulados en este trabajo, coinciden en que la RSE mantiene una estrecha relación con la generación de bienestar en la sociedad. Esta finalidad, valga la pena acotar, también corresponde a la aplicación del derecho, mediante sus políticas y normativas regulatorias.

A finales de los años 90's y comienzos del nuevo milenio, se generaron nuevas tendencias que tal como nos indica (Lattuada,2008) el núcleo de la RSE ubica a la sustentabilidad como el horizonte firme que las corporaciones deben y deberían de seguir y donde la noción de la RSE (Sturzenegger citado en Lattuada,2008) sigue incrementando el concepto de que cómo es que las empresas se “relacionan con” y como es que sus actividades “impactan en” la sociedad, por lo que este concepto realza las nociones de la empresa en la sociedad y las posibles nuevas relaciones que se deben generar mutuamente.

Asimismo existen autores (Aparicio Tovar & Valdés de la Vega, 2009) quienes consideran que existen dos elementos importantes, que generaron lo que hoy conocemos como RSE, estos son, la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y el Global Compact (1999) de la ONU.

Como punto culminante de este repaso teórico, a continuación, se presenta e interpreta un recuadro concerniente a la denominación que la RSE ha ido adoptando a través del tiempo, llegando a la actualidad, en la que algunas empresas prefieren llamar “sostenibilidad” a estas prácticas organizacionales.

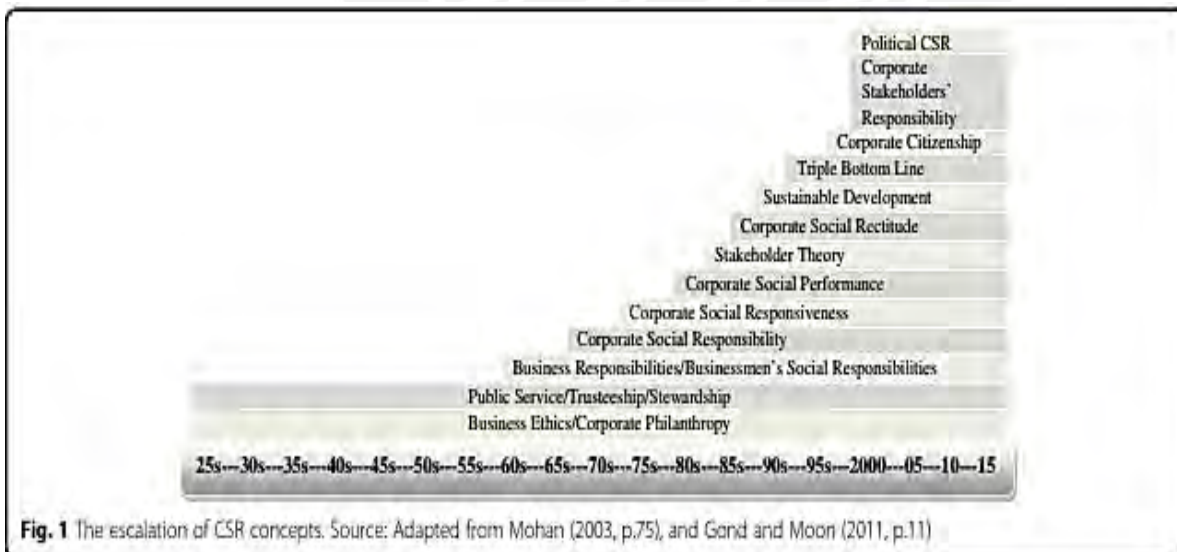


Figura 4: Conceptos evolutivos de la RSE, según Mohan (2003) y Gond & Moon (2011)

Fuente : (Masoud, 2017)

Si hacemos un desglose, podríamos indicar que los conceptos de RSE en nuestro país se manejan de una manera algo incipiente y con definiciones que tal como nos comenta Rizo-Patrón (2016) se basan las siguientes fuentes:

- **BSR (Business for Social Responsibility).** La RSE es una manera de administrar un negocio, cumpliendo o incluso sobrepasando las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad sobre una empresa.
- **The World Business Council on Sustainable Development.** Considera a la RSE como un compromiso de los negocios y empresas para contribuir con el desarrollo económico sostenible. Esto será logrado por medio de la colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con la finalidad de mejorar la calidad de vida a largo plazo.
- **ISO 26000.** Indica que la RSE es el compromiso que adoptan las organizaciones ante el impacto que sus acciones, decisiones y actividades ocasionan a la sociedad y el medio ambiente.
- **ETHOS.** Es la forma de gestión definida por la relación ética y transparente entre la empresa y todos los públicos, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad.
- **PERÚ 2021.** Gestión de corte ético que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos de interés que se hallan alrededor de una empresa, con el objetivo común de lograr el desarrollo sostenible.

Concretamente, como se desprende de la información presentada en este punto, el concepto inicial de la RSE sigue modificándose a través del tiempo. Sin embargo, todas las definiciones que se hacen en torno a ella mantienen en su esencia la finalidad de generar beneficios comunes dentro de la sociedad, situación que, en Perú, viene despertando el interés paulatino de las

empresas y que gracias a la RSE los conceptos de Buen trato al personal, políticas medio ambientales, Gobierno corporativo, códigos de ética, transparencia de información en productos, son temas cada vez más comunes de encontrar dentro de las organizaciones.

2.2 Responsabilidad Social y Derecho Laboral

Una vez concluido el desarrollo del esquema evolutivo de la RSE, con especial mención en sus conceptos y características, es preciso detallar definiciones vinculantes a estas prácticas empresariales, con el objetivo de consolidar un panorama teórico y, de esta manera, generar una mayor convicción en la propuesta de esta investigación.

En este punto y tal como nos menciona Argandoña, 2013, (recuperado de <https://blog.iese.edu/>) cabe mencionar que tan importante y estratégica es la labor del abogado cuando decide involucrarse en los temas de la RSE de su organización, ya que su acción no sólo le permitirá realizar códigos éticos, ejercer la defensa de temas empresariales, realizar gestiones con inversionistas, velar por el cumplimiento de los procesos internos, validar procesos anticorrupción, todos y cada uno de ellos temas altamente retadores, sino que también le permitirá ampliar el ámbito de acción de una empresa al ser considerada como representante y generador de una sociedad más justa que respete preceptos legales básicos sobre justicia y derechos humanos, entre otros.

En nuestro país, contamos con la visión de especialistas en materia laboral (Zavala Costa & Vilchez Garcés, 2017) que nos comentan la importancia del respeto de las normas internas en materia laboral, concepto que concuerdan con un momento clave, en lo que respecta a materia laboral y de estándares empresariales vinculados con el derecho, el cual sucedió en 1993, con la promulgación de la Constitución Política del Perú, vigente en la actualidad. Este documento, también llamado Carta Magna, significó la apertura de mercados internacionales a diversas organizaciones, brindando una serie de beneficios y medidas tributarias que, si bien incentivaron la inversión privada, al mismo tiempo provocaron “una desregularización estatal, una flexibilidad en los procesos de fiscalización laboral y una falta de promoción a los mecanismos de solución convencional de conflictos colectivos” (Toyama Miyagusuku & Caro Paccini, 2001).

Es decir, se perjudicó a una serie de beneficios y condiciones laborales¹ que se tenían en el país y que favorecerían sustancialmente al colaborador, mas no a las empresas.

Hechas las definiciones anteriores, resulta propicio precisar el concepto de “*hard law*”, término que -según anticipa su nombre- se familiariza con el derecho de sólidas bases en sus principios, fundamentos y procedimientos, en concordancia con la definición de (Ángel Cabo, 2008). Este autor, además, involucra una serie de obligaciones sustantivas y procedimentales, que incluyen mecanismos, herramientas y normas con carácter de obligatorio cumplimiento en procesos legales vinculados a la resolución de conflictos de diversas materias, con el sustento y el uso de la normativa legal existente. El “*hard law*” se plasma en reglamentos y directivas que otorgan legalidad y formalidad a las acciones empresariales. La idea del derecho y de los términos legales es permitir el funcionamiento del sistema a través de mecanismos regulados, pero bajo la premisa de buscar mejoras continuas en temas sociales y económicos (Rittich, 2004).

Cabo (2008) indica que el “*hard law*” hace referencia a las normativas y regulaciones de carácter obligatorio de una sociedad y cita, a su vez, a Kirton y Trebilcock para referirse a que esta figura del derecho designa “un régimen cuya construcción, implementación y garantía de cumplimiento recaen principalmente en la autoridad y el poder del Estado en su control legítimo de los medios de coerción”. En tal sentido, para el citado autor el “*hard law*” contiene tanto las obligaciones sustantivas y procedimentales, como los mecanismos que aseguran su cumplimiento y las sanciones formales, legales o económicas, que son impuestas por los estados. De igual modo, Cabo (2008) menciona a Abbot y Snidal al señalar que el “*hard law*” debe reunir, por lo menos, los siguientes tres requisitos: precisión, obligatoriedad y delegación. La norma, entonces, implica obligaciones de carácter general, articuladas de manera precisa y que pueden hacerse cumplir por las autoridades a las que le compete.

¹ Dentro de los diversos cambios, podemos mencionar el referente a la contratación temporal, donde existen cambios significativos en el plazo de contratación y por ende en lo referente a la Estabilidad laboral, donde la constitución del 93, definitivamente encareció este beneficio.

En materia del despido, hubo cambios significativos en las causales de despido, en los montos de indemnización, tipos de estabilidad laboral, montos de indemnización. (Toyama Miyagusuku & Caro Paccini, 2001)

Es menester definir al denominado “*soft law*”, que, a diferencia del “*hard law*”, cuenta con una serie de herramientas y procesos sin mayor fuerza vinculante, aunque no carentes de cierta relevancia jurídica. Esta aplicación responde al fracaso de la regulación, según plantea Cabo (2008). (Rittich, 2004), por su lado, determina que el derecho es un conjunto de posibilidades de la participación democrática y la justicia social, aunque la norma no esté implícitamente detallada. Autores como (Cortés Cabrera, 2014) explican al “*hard law*” como una regla surgida de una autoridad legislativa con formalidades constitucionales y de diferentes ídoles fundamentales para hacer jurídicamente vinculante a la norma; mientras que afirman que el ente legislador utiliza el soft law porque el hard law presenta desventajas. Según advierte el autor, a veces “el soft law producirá los mismos efectos del comportamiento que una norma equivalente de hard law habría producido; en otras ocasiones, el soft law podría tener consecuencias más deseables que el equivalente más similar del hard law podría tener”.

En relación a los descrito previamente, es importante determinar, analizar y en la medida de lo posible diferenciar, tal como nos explica (Smits, 2017) las herramientas de “soft law” que son ejecutables y las que se refiere a promesas de ejecución, es muy útil realizar la distinción entre los fundamentos teóricos de una ejecución contractual contra los criterios utilizaos para establecer responsabilidades y por ende, es de suma importancia analizar los códigos nacionales y/o internacionales propuestos por las organizaciones, los mismos que pretenden describir obligaciones éticas de las empresas las cuales deben de contar con una alta adaptabilidad al esquema legal del país ya que tal como nos comenta (Smits, 2017), esta sería la oportunidad de crearle vínculos y cumplimiento legal que eviten riesgos innecesarios producidos en operaciones que se desarrollan de manera descentralizada y/o globalizada.

En tal sentido, es importante mencionar que, debido al continuo desarrollo evolutivo de la RSE, existen diversos estudios donde ya se empieza a estudiar y evaluar las implicancias de estos incumplimientos y /o cumplimientos moderados o parciales referidos al “Soft law”. Destaca la aparición del fenómeno denominado “greenwashing”, el cual tal como nos describe (Seele & Gatti, 2017) tiene una fuerte vinculación a la denominada “triple buttom line” (Scherer et al., 2013 citados en (Seele & Gatti, 2017) y que enfoca justamente a analizar ese “incumplimiento”

y/o en otros casos esa mala comunicación de las acciones de RSE que desarrollan las empresas las cuales encuentran en la percepción en los grupos de interés su mayor debilidad.

En concordancia con las definiciones anteriores, se puede interpretar que la nueva normativa de autorregulación contenida en el soft law está cobrando mayor fuerza vinculante para cumplir los estándares internacionales de autorregulación; esto debido a que recibe influencias de grupos de interés importantes para las empresas, como colaboradores, clientes, proveedores y otros, quienes les exigen la aplicación de procesos y políticas de sostenibilidad corporativa. En esta línea, (Rittich, 2004) sostiene que si el elemento analizado afecta directamente al corazón del derecho, este soft law indicaría que esta rama podría ser una estrategia muy bien organizada para buscar cambios progresistas, los mismos que plasmarían sus efectos especialmente en la obtención de metas, normas e incentivos en el cumplimiento de la normativa ya establecida por parte del organismo estatal.

Entendiendo por hard law lo que, básicamente, es todo lo que está escrito, tal como lo indican los manuales, códigos, reglamentos y lo que verse en la normativa del sistema legal, se buscará mejorar el vínculo entre lo regulatorio y lo que sea relativo o se halle inmerso en torno a la autorregulación. Desde el punto de vista jurídico, cabe plantear la siguiente interrogante: ¿cuál es la necesidad de las corporaciones para desarrollar políticas de RSE? Es entonces que puede considerarse, desde el área legal de estas organizaciones, que la respuesta es el cumplimiento de la ley, con consideración de las sanciones respectivas en caso de desobediencia de las obligaciones pertinentes. Por tanto, se considera importante que toda legislación y/o normativa emitida por el Estado cuente con un carácter imperativo de cumplimiento, no solo para generar conciencia en las instituciones ante potenciales sanciones, sino también para lograr que, en determinado plazo, esta conducta se realice de manera voluntaria por las organizaciones, sin que intervenga un organismo fiscalizador atento al desarrollo de las acciones socialmente responsables.

Con la finalidad de asociar los conceptos de derecho en su aspecto laboral con los de autorregulación y RSE, se plantea a continuación una breve reseña del derecho laboral como tal, remarcando que el enfoque de esta investigación está estrechamente relacionado con el rol de la

RSE como herramienta que fortalece y motiva a las empresas a cumplir la normativa regulatoria a través de la autorregulación voluntaria. Determinado lo anterior, el derecho laboral se puede definir como una rama del derecho cuyas fuentes, principios tienen por objeto la tutela del trabajo de la persona realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Dentro de las fuentes del derecho laboral, se destacan los siguientes puntos:

- a) La Constitución Política del Perú
- b) Los tratados internacionales
- c) La ley
- d) Los decretos
- e) Resoluciones legislativas
- f) La costumbre
- g) La jurisprudencia
- h) La doctrina
- i) Convención colectiva
- j) Reglamento interno de trabajo
- k) Contrato de trabajo

Ahora tenemos que los principios del derecho laboral cumplen con dos funciones primordiales. En primer lugar, la llamada función supletoria consiste en que los principios de derecho del trabajo se utilizan como suplemento cuando la ley deja vacíos o lagunas y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable. En segundo lugar, la función interpretadora se da, como su nombre indica, para interpretar las normas vigentes, al ser estas confusas o con diversas connotaciones. Del mismo modo, los mencionados principios del derecho laboral (Arévalo Vela, 2016) son los que se enuncian a continuación:

- a) Principio protector
- b) Principio de irrenunciabilidad de derechos
- c) Principio de continuidad laboral
- d) Principio de supremacía de la realidad

- e) Principio de razonabilidad
- f) Principio de buena fe

Si bien el derecho laboral cuenta con un ordenamiento regulatorio establecido con carácter impositivo, también es cierto que este ordenamiento guarda estrecha relación con las nociones de la RSE. Al respecto, (Teubner, 2011) considera que el “*soft law*” y el “*hard law*” mantienen otra estrecha jerarquía. Para el autor, el “*hard law*” emana leyes para lograr un adecuado desenvolvimiento de los estados y que, así, estos puedan lograr un vínculo que se pueda sancionar. Por otro lado, el “*soft law*” busca generar normas enfocadas a un carácter más particular, que ayuden a obtener resultados enfocados en sus intereses. Esta idea se complementa con lo indicado por (García Rubio, 2012), quien afirma que existen diversas características del “*soft law*”, apuntando que serían instrumentos de regulación rápidos con procesos más ágiles y menos burocráticos que los procedimientos regulares, dando una cierta entrada a la sociedad civil, entre otros beneficios.

En este punto, consideramos lo referido por autores quienes nos indican que el voluntariado corporativo es una gran oportunidad de establecer acciones de RSE en materia laboral, en especial con personas que sufren de alguna dolencia o discapacidad, en la cual las empresas asumen los criterios referidos a la protección de derechos de los trabajadores, de los clientes, así como de la salud y la seguridad social, entre otros (De Fuentes et al., 2014), por lo cual consideramos que es necesario plantear una herramienta de gestión eficiente que logre obtener y optimizar beneficios en general que bien podría ser la autorregulación, tal como se propone en esta investigación. De esta manera, hacer de la autorregulación un factor relevante para alcanzar una mayor presencia de buenas prácticas empresariales dentro de la sociedad y que esta presencia, a su vez, ayude a lograr resultados favorables en la mejora de estándares laborales para los diversos colaboradores, los cuales se vean reflejados en sociedad de manera más inclusiva y beneficiosa.

A manera de recapitulación, se considera que el sistema empresarial y legislativo peruano cuenta ya con la normativa necesaria, con entidades fiscalizadoras y personal humano encargado de realizar estas fiscalizaciones. Ante esto, queda por responder por qué, incluso teniendo estos

factores, todavía la imposición de penalidades es necesaria para el cumplimiento de las normas. Quizás se deba a que el tradicional “*hard law*” necesite aliados, tales como las herramientas de autorregulación y de adhesión voluntaria que ofrece la RSE, a través de mecanismos de gestión externos, conocidos como “*soft law*”. Y que así, bajo un trabajo conjunto, se logre una verdadera mejora en los estándares corporativos a nivel laboral y una reducción de problemas que emanan del incumplimiento de normas y procesos legales. Una vez conseguido este primer propósito, se podrá establecer una firme conexión entre el derecho y la RSE.

2.3 Definiciones de autorregulación

Para García Rubio (2012), definir “autorregulación” no es una tarea sencilla debido a la multiplicidad de matices que pueden encontrarse en este ejercicio de conceptualización. Sin embargo, y tomando en cuenta la dificultad anteriormente mencionada, este término puede ser interpretado como la regulación surgida o aplicada en las organizaciones o asociaciones, que no solo estipulan normas, sino que además realizan un seguimiento de su adecuado cumplimiento a través de normativas específicas. La autorregulación, por tanto, constituye la llamada estrategia del self regulation ejercida por las empresas privadas, sin que exista intervencionismo público o tratamientos de carácter estatal (Nieto, 2008). Su aplicación, en cuanto a cambio organizacional, marca el paso del “modelo de las reglas” al “modelo de coexistencia entre las reglas y principios”; siendo las primeras representantes del hard law, generales y cerradas, mientras que las segundas, más proclives al soft law, dotan de sentido a las reglas, son abstractas y muestran más apertura (García Rubio, 2012).

La autorregulación, como resultado del progresivo y constante aumento de complejidades sociales y los cambios globalizados, es también adherida por las iniciativas estatales que, para adaptarse a las necesidades de las organizaciones, se valen de las propias empresas para lograr sus objetivos. La autorregulación, por tanto, si bien suele estar hecha por y para las empresas, también pueden contar con la intervención del Estado durante su proceso. Su aplicación no responde a un impulso desregulador ni desestabilizador, sino que, por el contrario, persigue una mejora cuantitativa y cualitativa, estandarizando procesos autorreguladores (Coca, 2013).

En el ámbito de la RSE, una de las formas de validar esta autorregulación en materia laboral, según lo descrito por (Nieto Martín, 2008), se plasma en los diferentes códigos relacionados con la ética y la buena conducta en términos corporativos. Estos tratados están caracterizados por una intervención administrativa menos coactiva y más dialogante, que fomenta la autorregulación a través de sistemas que las empresas adoptan de manera voluntaria. Vale acotar que los destinatarios de estos códigos son los stakeholders de las organizaciones.

La autorregulación puede responder a un único o a un conjunto de razones que, a su vez, son atribuibles a un sinnúmero de factores o externalidades. Asimismo, debe considerarse que cualquier análisis con carácter regulatorio podría hallarse bajo riesgo de sesgo si es que, prematuramente, se asume que los procesos regulatorios funcionan perfectamente (Baldwin et al., 2011). Según concluyen (Coglianese & Mendelson, n.d.), tanto las personas como las empresas pueden decidir entre mantener el control total de su información o elegir libremente autorregularse bajo sus propios criterios en la búsqueda del bienestar general. Esta autorregulación, de acuerdo con los mencionados autores, deberá propiciar objetivos regulatorios y una efectividad estrechamente vinculada a los incentivos o herramientas de las empresas. Siguiendo con las motivaciones que impulsan a este proceso de regulación, pueden distinguirse justificaciones técnicas con diversos orígenes, como las influencias por parte de accionistas y los convenios y acuerdos internacionales de determinada industria, entre otros. En esta línea, es importante considerar que estas justificaciones, sean de cualquier índole, deben versar en intereses públicos que generen bienestar global, sin descartar en esta definición a aquellas justificaciones generadas por los vacíos de la ley o por las fallas del mercado (Baldwin et al., 2011).

Baldwin et al. (2011) plantea una serie de interrogantes o pautas que guían a un conocimiento más exacto sobre la regulación y su buen funcionamiento, tomando como referencia los beneficios que esta práctica ofrece si es que se realiza de manera eficaz en una organización. Estas interrogantes, o condiciones, son las siguientes:

- a) Si la acción o régimen regulatorio tiene respaldo de las autoridades.
- b) Si existe un esquema apropiado para rendir cuentas.

- c) ¿Los procedimientos a ejecutar son justos, accesibles y abiertos?
- d) Si es que el regulador cuenta con la suficiente experiencia.
- e) Si es que la acción realizada o el proceso regulatorio es eficiente.

Si bien la teoría señala los lineamientos que configuran una buena regulación, estos fundamentos también conceptualizan la denominada “sobre-regulación”, asociada con el exceso de rigor y de prescripción normativa durante el marco regulatorio. Estas condiciones, en especial en el ámbito laboral del rubro minero, impiden y entorpecen el planeamiento y ejecución de acciones innovadoras, en detrimento, además, de una mejoría en los procesos regulatorios. Del mismo modo, una regulación demasiado estricta también puede producir el efecto perverso que conduce a la denominada infraregulación (Baldwin et al., 2011). Un exceso en cuestiones relativas al formalismo y los estilos de aplicación punitiva, pueden reducir las posibilidades de relaciones de cooperación y regulaciones saludables.

Continuando con el desglose teórico referente a la autorregulación, (Coca Vila, 2013)Coca (2013) plantea tres modelos sobre este concepto aplicados en las prácticas empresariales:

- a) **Autorregulación pura o voluntaria.** Una empresa, de manera voluntaria, promueve el proceso de autorregulación con base a sus propios criterios y a lo que esta crea más conveniente, siempre que su aplicación no genere afectaciones a las libertades ajenas. La constituyen los códigos éticos y de conducta, generados por evaluaciones internas y las funciones que se desarrollan dentro de las organizaciones, entre ellas aquellas que conciernen a la responsabilidad social y a la gestión de reputación corporativa. Otro criterio para definir a este modelo de autorregulación sostiene que las empresas se implementan con un sistema de regulación interno, ajeno al control estatal, con la finalidad de atender a necesidades específicas.
- b) **Meta-regulación.** El Estado cuenta con una participación previa a su aplicación, para establecer algunas pautas que deben seguirse, a modo de requisitos mínimos en el proceso autorregulatorio. De forma posterior, el cumplimiento de estos lineamientos podría influir, motivar o incentivar a las empresas a seguir patrones de autorregulación. Cabe resaltar el

aspecto que incluye la no regulación estatal, sino que responde a la constitución de estándares elaborados por las empresas, las que velarán por la implementación y correcta ejecución de la autorregulación.

- c) **Autorregulación regulada o coregulación.** El Estado se incorpora como ente participante y activo en el proceso de regulación. Acude a las organizaciones para, en conjunto, elaborar la normativa que permita fomentar una regulación de manera eficiente. Existen tres modelos de autorregulación regulada o coregulación. En primer lugar, cuando el Estado delega facultades de regulación, pero manteniendo las de revisión, supervisión y sanción o inversa, lo cual se conoce como autorregulación delegada. El segundo modelo es la autorregulación transferida, aquella en que el Estado transfiere la potestad de regulación, supervisión y sanción, pero mantiene la de revisión de lo normado. Finalmente, el tercer modelo implica que el Estado trabaje con las empresas (que proporcionan la información pertinente) en la elaboración de sistemas específicos de regulación, cuya aprobación dependerá también del Estado.

Relacionado con el concepto de autorregulación, el compliance es otra terminología que merece ser atendida en este apartado. Para algunos autores, todavía queda pendiente determinar si es que se trata de una rama del derecho que genera autorregulación, o si se ocupa exclusivamente de los riesgos que derivan de las actividades realizadas por las empresas y sus colaboradores (Coca Vila, 2013). Este concepto puede entenderse como el conjunto de medidas que tienden a garantizar el cumplimiento de las políticas internas de las organizaciones, con mayor énfasis en el ámbito jurídico-penal, aspecto legal que sanciona el incumplimiento de las leyes. Tal como afirma indica Kiethe (como se citó en (Coca Vila, 2013): “el compliance se alude a la evitación de riesgos jurídicamente relevantes a través de la mejor organización empresarial posible”.

Retomando el concepto de la autorregulación, es importante resaltar que adicionalmente a las definiciones propuestas por (Coca Vila, 2013) revisamos conceptos propuestos por (Aparicio Tovar & Valdés de la Vega, 2009) quienes concuerdan de manera muy similar con lo referido por Coca, sin embargo estos últimos al realizar un estudio mucho más comparado y aterrizado, al menos en la realidad europea, nos ha permitido realizar el comparativo y determinar cuáles

serían los conceptos que el Perú viene desarrollando en materia de RSE. Definitivamente consideramos que lo estipulado en el concepto de autorregulación pura, así como el concepto desarrollado en la metarregulación vendrían a ser los conceptos que han permitido a nuestra nación despegar enfocado a desarrollar instituciones cada vez más sostenibles. Lamentablemente el caso de la Autorregulación regulada o correulación, consideramos que todavía se encuentra en una etapa muy incipiente y con mucho por desarrollar, básicamente por la falta de apoyo estatal, lo cual no permite lograr una sostenibilidad en las acciones propuesta o desarrolladas, sin embargo, consideramos que en un mediano a largo plazo este criterio también se desarrolle por el bienestar de todos los involucrados.

2.4 La informalidad laboral

Desde que comenzaron a ser tratados, hace cincuenta años, el término y las definiciones en torno a “informalidad” han suscitado teorías y conceptualizaciones diversas, cuya finalidad en común es la de generar un completo entendimiento de un fenómeno que todavía sigue en proceso de una esquematización que delimite su estudio. Es así que, a fines de la década de 1980, De Soto señalaba al sector informal como “un elefante que podemos no estar en condiciones de definir con precisión, pero que reconocemos cuando vemos” (como se citó en Rentería, 2015), en clara alusión a su inevitable presencia en los ámbitos empresariales y económicos, a lo cual se suman las dificultades para establecer una dilucidación definitiva en torno a sus particularidades.

(Loayza, 2008) define a la informalidad como una respuesta de carácter distorsionado ante una economía en exceso reglamentada. Estas prácticas informales, señala el citado autor, conlleva pérdidas en el sistema. Es decir, la informalidad es una reacción ante condiciones que pueden tornarse desfavorables para el desarrollo empresarial. Más severo es el enfoque laboral, que considera a esta situación como el incumplimiento de obligaciones legales en detrimento de los trabajadores, como el pago del salario acorde a ley, la seguridad social o las aportaciones para la protección en caso de desempleo (Belapatiño et al.,2017). En esta línea, Fortun (s.f.) aúna en una misma definición a la informalidad y al trabajo informal, afirmando que “engloba todas aquellas ocupaciones y formas de producción que son ejercidas por personas o empleados que reciben ingresos cuyas condiciones de trabajo no se encuentran reguladas por un marco legal”.

Ante tal problemática, el Perú cuenta con una Estrategia Sectorial de Formalización Laboral 2018-2021, cuyas acciones están destinadas a este ámbito (Gamero, 2013 citado en (Rentería, 2015)). Sin embargo, resulta complejo definir y determinar los resultados obtenidos con precisión, a pesar de ser una nación que está adherida a la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuya defensa por el derecho al trabajo se halla reconocida en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Vidal Salazar, 2005). Al respecto, resulta relevante exponer cuáles son los derechos fundamentales que se consagran en el mencionado pacto, los cuales se enuncian a continuación:

- A una remuneración que proporcione, como mínimo a todos los trabajadores, un salario equitativo por trabajo de igual valor, así como condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias.
- A seguridad e higiene en el trabajo.
- A igualdad de oportunidades para ser promovidos.
- A descanso, disfrute de tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagas, así como a remuneración de los días festivos.
- A fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, y que estos funcionen sin obstáculos.
- A fundar federaciones o confederaciones.
- A la huelga.

En consideración con lo expuesto líneas arriba, y tomando como referencia que el ámbito empresarial peruano empieza a incrementar su éxito, obteniendo incluso reconocimientos de diversas organizaciones, surge la interrogante sobre cómo es posible que, pese a ello, exista tanta informalidad laboral en el país. A continuación, se presentan algunos factores que podrían dar luces al respecto (Belapatiño et al., 2017):

- Legislación laxa, que desincentiva la contratación formal.
- Débil fiscalización laboral por parte del órgano rector.
- Baja productividad laboral.
- Falta de incentivos y beneficios para formalizar a los trabajadores.
- Insuficiente demanda laboral en el sector formal.

Entre las décadas de 1990 y 2000, la normativa laboral peruana experimentó considerables cambios prácticos y conceptuales. Entre ellos se cuentan la variación de la remuneración mínima vital, las contrataciones temporales, las contrataciones no laborales, entre otras situaciones que son detalladas por (Toyama Miyagusuku & Caro Paccini, 2001). Este contexto generó continuas malinterpretaciones de las normas que, sumadas a una indeseada práctica corporativa que perseguía resultados económicos a corto plazo, ocasionaron una crisis en el ámbito empresarial. El resultado: acciones corporativas que, en mediano y largo plazo, han propiciado el aumento de la informalidad laboral.

Una de las razones que suelen esgrimirse para explicar la proliferación de informalidad laboral en Perú, es aquella que señala al carácter liberal y de apertura de mercados que caracteriza a la Constitución Política de 1993, según asegura Parodi (2018) *Blog: Economía para todos. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.gestion.pe>*. Sea cual fuere el motivo, lo cierto es que idear un panorama general del acontecer en el país incluye realidades que son perjudiciales para alcanzar un saludable desarrollo laboral, tales como el subempleo y la propia informalidad. En resumidas cuentas, de una población total de más de 31 millones de habitantes, dieciséis de ellos pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA). Sin embargo, de esta cifra el 42% se halla en condiciones de subempleo, lo que puede traducirse en personas profesionales o con estudios incompletos que no consiguen desarrollarse en los respectivos rubros de su formación. Este escenario dificulta las condiciones del colaborador, pero también las del empleador que requiera producir eficiencia y optimización en sus operaciones.

En cuanto a la informalidad en el Perú, se calcula que hasta el 75% de los trabajadores a nivel nacional pertenece al sector informal (Parodi, 2018). Esto es: trabajadores sin acceso a beneficios sociales de ningún tipo. El problema de cara al futuro radica en que, actualmente, no existen los incentivos necesarios para que las empresas, ya sean grandes, mediados o pequeños, consideren o accedan a una formalización. Los beneficios de la formalización no se comunican eficientemente, de manera concreta, lo que genera desconfianza en un proceso que, por el contrario, suele estar relacionado con pérdidas económicas para el empresariado. Sobre esto último cabe precisar que un colaborador formal, en planilla laboral, cuesta aproximadamente un 43% adicional al promedio. A esto se suma que el Estado frecuentemente es criticado por no

brindar los beneficios correspondientes a las organizaciones que cumplen con los impuestos pertinentes. Esto, pese a que existe normativa de carácter nacional, tanto en la Constitución Política como en el específico DL N°728-Ley de productividad y competitividad laboral.

En este punto, al entrelazar los diversos acápite tratados, podemos indicar que nuestra hipótesis referente a que la RSE coadyuva al derecho en el cumplimiento de estándares laborales cobra mayor fuerza. Por tal motivo, validamos que, ante la problemática referida a la informalidad laboral, el estado a pesar de contar con las herramientas e instituciones regulatorias en este sector, no logra establecer el “proceso ideal” que les permita mitigar esta lamentable situación que genera retrasos al país. Por tal motivo, las empresas al verse en la necesidad de seguir desarrollando su actividad corporativa y en base a las nociones globalizadas sobre la RSE deciden establecer sus propios procedimientos, manuales, guías, códigos éticos entre otros, los cuales se considerarían herramientas del soft law, las mismas que tienen un fuerte respaldo en la normativa peruana en materia laboral y constitucional, (la cual se consideraría el hard law) para que en base a sus políticas autorregulatorias puras y en otros casos de carácter metarregulatorio, y donde el concepto de autorregulación regulada, no puede aplicarse, aún debido a su incipiente desarrollo; se logre un consenso que permita desarrollar actividades empresariales de primer nivel, que como es el caso del rubro empresarial minero el cual a pesar de ser un rubro complejo con diversas particularidades de carácter extremo , es envidiable su paulatino crecimiento y desarrollo en materia laboral, el mismo que cumple con altos estándares que fomenten el desarrollo del sector y que definitivamente puede ser un eje medular en el desarrollo de políticas autorregulatorias en materia laboral de diversos sectores, los cuales empiezan a afrontar este tipo de particularidades.

CAPÍTULO III: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1 El rol de la gran minería en la mitigación de la informalidad laboral

El rubro minero puede despertar pasiones en el Perú. Alrededor de él orbitan una diversidad de aristas y conceptos, ya sean positivos o negativos, que suelen generar reacciones polarizadas y discordantes en la población. Una de las razones de este fenómeno, por citar un ejemplo, es que los beneficios económicos que produce esta actividad, si bien se plasman en zonas específicas, no se trasladan a nivel regional y esto, como puede esperarse, no responde a las expectativas que despierta la minería en el país.

Para Bebbington y Humphreys (como se citó en (Manrique & Sanborn, 2021), los conflictos producidos por el devenir de la actividad minera no deben ser tratados de manera reactiva en su comprensión sino que, por el contrario, es preciso que sean atendidos como espacio y oportunidad para el fomento de discusión y diálogo. El objetivo de esta actitud resultante debe ser la búsqueda de nuevos planteamientos de patrones y estructuras estatales que se adecúen a la realidad, evitando las malas prácticas extractivas que atentan contra la conservación de los recursos naturales y el trabajo, a la vez que ocasionan conflictos sociopolíticos. (OSINERGMIN, 2017), un considerable porcentaje de estos conflictos se originan por una sobredimensionada expectativa depositada en la actividad minera, la cual es impulsada por las propias empresas en las zonas donde estas se instalan. Estos conflictos, de igual modo, tienden a mostrar un trasfondo que debería analizarse de manera interna, *in situ*, y no desde Lima, como suele ocurrir en estos casos.

Si bien en el Perú existe una estigmatización que recae sobre las empresas mineras, es preciso acotar que la responsabilidad de esta percepción negativa no es exclusiva de las mencionadas empresas, sino también del Estado, que durante décadas fue incapaz de elaborar una adecuada regulación en los procesos mineros, recayendo en coyunturas políticas, culturales y sociales nefastas para el país. Del pasado reciente pueden citarse casos emblemáticos que atañen a diversas mineras. Una de ellas es la empresa Cerro de Pasco Copper Corporation, adquirida por un grupo de accionistas norteamericanos y que, en 1929, luego de una serie de protestas por parte de sus trabajadores (despedidos arbitrariamente), tuvo que ceder ante las demandas y respetar los

acuerdos legales (Mazzi Huaycucho, 2017). También es menester mencionar los casos de Cerro de Pasco Mining Company y Marcona Mining Company, expropiadas por el gobierno militar de la década de 1970, al igual que Southern Peru Copper Corporation (Manrique & Sanborn, 2021), acción que consideramos produjo un cambio negativo en la percepción de la minería formal y responsable en esas zonas del Perú.

En materia laboral, una casuística remarcable sucedió a inicios de la década del 1920, en el pueblo de Morococha, cuando los trabajadores padecieron condiciones perjudiciales de tal magnitud que, incluso, sus vidas eran puestas en riesgo (Mazzi Huaycucho, 2017). Así, ante este escenario, se fundaron movimientos políticos y sociales, con inclinaciones por el asistencialismo empresarial y el sindicalismo, que en ocasiones han malinterpretado la aplicación de los derechos laborales que las empresas están obligadas a seguir. Por otro lado, la informalidad en el empleo y la contratación de colaboradores no calificados, son mayores a la contratación de personal calificado en condición formal, según señala Tello (como se citó en Manrique y Sanborn, 2021). En esta línea, numerosos estudios econométricos señalan que la actividad laboral minera cuenta con un mayor carácter negativo, con características cortoplacistas y nulo enfoque de sostenibilidad (Manrique y Sanborn, 2021). Este conglomerado de situaciones y desequilibrios, de manera previsible, ha sido causante de un considerable retraso en la actividad minera.

En el panorama actual, existen grupos de personas que se hallan en favor y en contra de la actividad minera. En el primer caso, están aquellos que ponen énfasis en los atributos positivos de esta actividad y que, frente a las debilidades y problemáticas, perciben oportunidades de desarrollo y beneficio colectivo. Se valora, además, que la minera sea una de las pocas actividades productivas a más de 3500 metros de altura sobre el nivel del mar. El segundo caso corresponde a las personas que no validan ni muestran apertura ante los ofrecimientos de la minería moderna y legal. Para ellos, la creencia de que este rubro de la producción es nocivo para la sociedad se encuentra fuertemente arraigada, tanto por motivos de contaminación ambiental, de respeto a las culturas comunales, como de explotación laboral, entre otros aspectos. Todo esto pese a que, en la actualidad, la gran minería cuenta con una estricta normativa en diversas áreas de las empresas, con consideración al colaborador y a las operaciones que esta realiza. Esta actitud por parte de las personas, sin embargo, presenta

matices en su oposición, calibradas en acuerdo a su relación, directa o indirecta, con los beneficios y ventajas que ofrece la minería.

En lo referente a la labor que cumple el Estado en la industria minera, existe una multiplicidad de actores públicos, como oficinas y organismos, que pueden entorpecer, duplicar y obstaculizar las tareas y procedimientos que favorezcan al desarrollo de esta actividad productiva en el país. Estos agentes participantes son el Ministerio de Energía y Minas, Organismo supervisor de la inversión en energía y minería (Osinergmin), el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (SENACE). Asimismo, el Estado, a través de su confusa capacidad para gestionar y resolver conflictos sociales, ha recaído en actitudes reactivas que, lejos de solucionar las problemáticas, o colaborar en el planteamiento de proyecciones preventivas, han terminado por perjudicar a la sociedad y a la empresa minera en su afán por lograr un desarrollo conjunto a través de sus actividades.

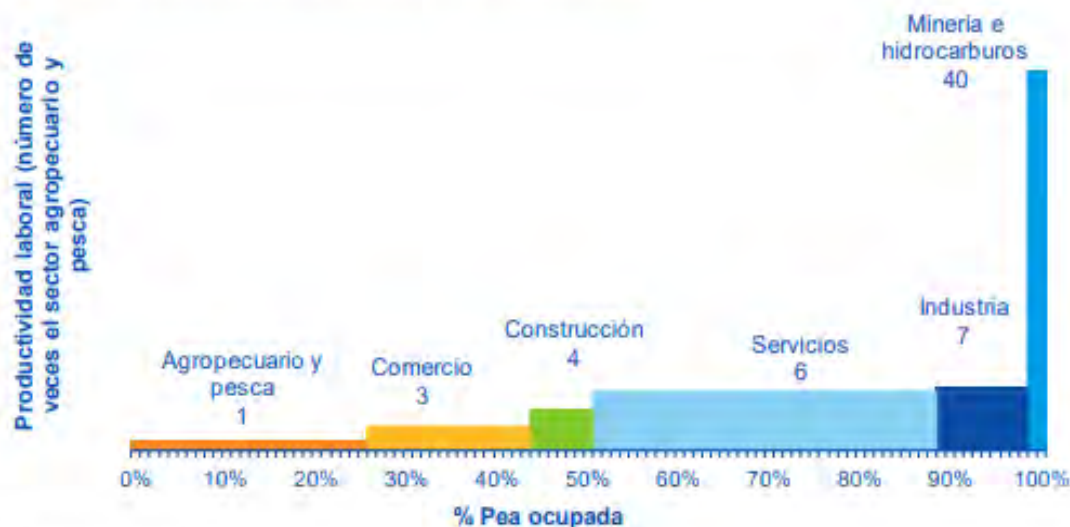
A raíz de este contexto históricamente desfavorable, desde la década de 1990 se ha incrementado la inversión minera y la especialización en gestión empresarial en el Perú, a la par que los conceptos y prácticas relacionados con la RSE han ido cobrando mayor relevancia en el mundo (Manrique & Sanborn, 2021). Esta tendencia, desde entonces, se ha visto impulsada por la Constitución Política, cuyo carácter en favor del libre mercado y un conjunto de reglas que incentivan las inversiones bajo normas regulatorias de carácter internacional, fomentaron la llegada de capitales extranjeros, con panoramas más rigurosos y marcos autorregulatorios globales. El Perú, por tanto, empezó a ser considerado como un país de oportunidades para inversionistas, dejando atrás la deficiente y burocrática administración estatal. A esto cabe agregar que Caravedo (como se citó en (Manrique & Sanborn, 2021) elaboró en 1998 un marco comparativo del comportamiento en compañías mineras grandes y medianas, con el objetivo de evaluarlas bajo tres aspectos fundamentales: la aplicación de la RSE, la inversión social y la filantropía. Este estudio arrojó que, en el ámbito empresarial de la minería, existe un incremento en el interés por realizar estas acciones, a diferencia de épocas pasadas.

Para estandarizar procesos en la actividad minera, referentes a la sostenibilidad y la autorregulación, una buena alternativa para las organizaciones de este rubro en el mercado peruano es la adhesión voluntaria al Consejo Internacional de Minería y Metales, cuyos principios definen las actividades ambientales, sociales y de gobernanza de buenas prácticas en la industria minera (ICMM). A la fecha, solo se cuenta con una empresa, de capital peruano, inscrita en el mencionado consejo: Minsur (Minsur, 2019). Entre las empresas mineras con capital extranjero que también están incluidas en este listado, algunas por destacar son Cerro Verde (Cerroverde, 2019), Minera Las Bambas (Minera Las Bambas MMG, 2018) y Gold Fields (Goldfields, 2020). La Compañía Minera Antamina (Sostenible, 2019), que en su momento fue la mayor inversión minera en el mundo (Manrique & Sanborn, 2021), se encuentra en proceso de adhesión, lo cual permitiría mejorar y estandarizar procesos bajo patrones muy estrictos de carácter autorregulatorio.

Una iniciativa para tomar en cuenta es aquella que ha ejecutado el rubro minero para continuar desarrollándose con conciencia social y una autorregulación responsable. En consonancia con lo ejercido por la Superintendencia de Mercado y Valores (SMV), que bajo Resolución SMV No 033-2015-SMV/01 obliga a sus empresas asociadas a brindar un reporte de sostenibilidad, la actividad minera sigue pautas similares acorde con las buenas prácticas empresariales. Si bien el Ministerio de Energía y Minas no puede exigir a las compañías de minería a presentar estos reportes de sostenibilidad, sí puede hacer lo propio en cuanto a una DAC (Declaración Anual Consolidada), que da cuenta de las actividades referentes a la concesión minera. Este autoanálisis permite que las mineras conozcan, comprendan y encuentren posibilidades de mejora para sus estándares productivos y operativos; además de ser un punto de partida para superar conductas y acciones que generen una percepción negativa de la minería en el país.

La aplicación de los procesos regulatorios establecidos por el Estado parecen consolidar resultados alentadores, según señalan los datos ofrecidos por el Observatorio Económico Perú (Belapatiño et al., 2017). Esta información plantea un panorama positivo en lo referente a la productividad laboral en el rubro minero, lo cual indirectamente reduce la proliferación de las actividades informales. A continuación, se detallan los datos comentados:

Productividad laboral por sectores (medida en términos reales)



Fuente: INEI y BBVA Research

Figura 5: Reporte de productividad laboral por sectores (Belapatiño et al., 2017).

Fuente :Observatorio Económico Perú (Belapatiño et al., 2017)

Hablar del rubro minero, es un tema que despierta pasiones y está plagada de tantos conceptos, aristas, impactos positivos como negativos, donde existen diversos estudios que, de acuerdo a la fecha de publicación, así como la fuente de su elaboración, tienden a generar contenido discordante. Es un tema donde el aspecto económico y los beneficios que genera pueden verse plasmados directamente en un grupo zonal de impacto directo pero que no es el mismo impacto que genera a nivel regional y por ende se tienden a pensar que la información generada ha sido distorsionada, bajo los conceptos de sobre expectativa que despierta la actividad minera en general.

Con la finalidad de aclarar ciertas nociones de impactos que se ven plasmados en conflictos, existen autores como Bebbington y Humphreys (citado en (Manrique & Sanborn, 2021) que nos proponen comprenderlo y no actuar de manera “reactiva” frente a ellos, sino atenderlos de manera que se vean como una oportunidad para discutir y cambiar patrones y estructuras estatales que no se adecuan a la realidad, ya que en la mayoría de casos vemos que estas demandas tienen un enfoque referido a la afectación de recursos naturales, demandas de trabajo, conflictos sociopolíticos, entre otros, los cuales de acuerdo a (OSINERGMIN, 2017) muchos de

estos conflictos se generan por la sobre expectativa que generan las empresas mineras en las zonas donde se instalan y que a su vez consideramos que estos conflictos tienden a tener un trasfondo que se debe de analizar de manera interna y no de una manera centralizada, desde una oficina en Lima, para poder llegar a determinar las acciones que logren mitigar los mismos, generando una paz social y una continuidad de operaciones sin que estas generen mayores impactos negativos.

En este punto, vamos a tratar de entender la problemática, en términos generales, que enfrentan las empresas mineras en nuestro país, debido a estigmatizaciones que datan de tiempos remotos, en los cuales existió diversidad de problemas y falta de atención a muchos de ellos, pero que sin embargo al realizar un estudio mucho más profundo, se podría deducir que estos problemas no recaen exclusivamente en las empresas mineras, sino que también recaen en el Estado, el mismo que debido a diversas coyunturas políticas, culturales y sociales, no generó una adecuada regulación generando así mucho retraso en la actividad minera, sin embargo, en la actualidad y gracias a los conceptos de “meta regulación “ y “autorregulación – regulada” se estaría encontrando una luz al final del camino.

Históricamente, han existido nociones y conceptos relevantes a la problemática minera, la cual tiene en la gran minería, un componente rico en historia y cargada de problemas. En materia corporativa, a pesar de tener poca información relevante del tema, podemos detallar algunos problemas que existieron a comienzos de siglos donde las organizaciones, entre las que destacaban la Cerro de Pasco Copper corporation,(empresa adquirida por un grupo de “accionistas” norteamericanos) tal como nos describe (Mazzi Huaycucho, 2017); nos relata historias crudas y llenas de acontecimientos sobre las labores diarias. Este tipo de historias se corroboran con las mencionadas por (Manrique & Sanborn, 2021) en las épocas de Cerro de Pasco Mining Company o la Marcona Mining company, las cuales fueron expropiadas finalmente por el gobierno militar de los años 70’s, situación similar que afrontó la Southern Peru Copper Corporation en relación a Cuajone, operaciones antiguas y que están cargadas de hechos históricos en relación a la actividad minera y que si se logra conversar con alguno de los ex colaboradores, sólo tienen palabras de agradecimiento y recuerdos de buenas épocas, en base a sus reflexiones.

Para continuar con el aspecto histórico de la minería, trataremos el tema laboral de las empresas mineras, donde lamentablemente tampoco cuenta con un historial de aceptación o remarcado de hechos positivos, tal como nos comentaba (Mazzi Huaycucho, 2017) sobre las historias del pueblo de Morococha a comienzos de siglo pasado y cuáles eran las condiciones que afrontaban los trabajadores minero locales, inclusive llegando a, aparentemente, priorizar los costos y facilidades operativas, antes que la vida de los mismos colaboradores, fue tal el interés que generaban estos grupos sociales de clases populares que autores como Bonilla quien en 1974, citado en (Manrique & Sanborn, 2021) desarrolla su obra denominada “El minero de los Andes”, especializada en analizar y discutir el origen del “proletariado minero” con las características que el encontraba resaltantes e interesantes.

A lo largo del tiempo, ha existido diversidad de factores que siguen analizando la realidad laboral de las empresas mineras y sus beneficios que estos generan en las zonas de desarrollo y operación, es así que encontramos diversos estudios econométricos detallados en (Manrique & Sanborn, 2021) que detallan diversos aspectos tanto positivos como negativos de la actividad laboral minera, pero curiosamente cuentan con un mayor carácter negativo, con características cortoplacistas y nulo enfoque de sostenibilidad.

Existen autores como Tello, 2016,2017 (citado en (Manrique & Sanborn, 2021) que nos indica que los efectos multiplicadores del rubro minero (incluidos petróleo, gas natural líquido y gas natural) en materia laboral, son negativos de cierta forma, ya que el empleo informal y de trabajadores no calificados fue mayor al de los trabajadores en empleo formal y de trabajadores calificados. Estos conceptos, tratados de maneras independientes y influenciados por ideologías que podrían tener sus orígenes en la época colonial, resaltados por historiados como Antonio Raymondi (Mazzi Huaycucho, 2017) quien describía las condiciones insalubres laborales de los mineros de ciertas zonas del Perú, han tomado un mayor auge.

Obviamente, consideramos que la historia laboral en la minería peruana es muy rica y donde los conceptos regulatorios, tuvieron una importante presencia en el caso emblemático de la huelga laboral del año 1929, generada por los trabajadores de la Cerro de Pasco Copper Co., empresa que, tras la decisión de reducir el salario de los lamperos de mina y el despido arbitrario

de 50 trabajadores, a los cuales, la empresa se negó a reconocerles el pasaje de regreso a sus pueblos de origen, (Mazzi Huaycucho, 2017), la empresa norteamericana al ver reducido sus ingresos, afectada sus operaciones y firmeza de la huelga tuvo que reconocer y aceptar que debían respetar los procedimientos legales laborales del Perú.

Posteriormente, existieron, diversas situaciones que probablemente fueron aprovechada para crear movimientos socialistas cargados de ideologías que a la fecha mantienen adeptos donde existen conceptos de asistencialismos empresariales y en algunas oportunidades los temas sindicales sobreexceden o mal interpretan los beneficios laborales de las empresas que están obligado por ley a brindarles.

Es importante resaltar que mucha de esta información vertida en la historia de la minería, específicamente gran minería, es variable debido a las tendencias coyunturales y cíclicas de la bonanza minera, fechas de ejecución de los estudios, debido a las fuentes evaluadas (quienes pueden tener intereses o posturas totalmente extremistas o de intereses frente a las empresas), debido a los evaluadores y zonas donde se desarrollan los trabajos, por ejemplo, encontramos diversos estudios realizados por autores como José De Echave, quien muestra, curiosamente, a la minería como la némesis de la actividad industrial, estudios que son altamente valorados por organizaciones de corte anti minero como CONACAMI, COPPER ACCION, Tierra y libertad entre otros y por otra parte tenemos organizaciones como las Cámaras de Comercio con países de rico historial minero, Sociedad Nacional Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), la Confederación Nacional de Instituciones Privadas (CONFIEP), entre otras organizaciones que difunden información relevante y positiva del rubro minero, debido a los intereses comerciales y económicos que estos genera.

Es así, que por un lado, surgen los grupos de personas que son considerados totalmente anti mineros que no validan, ni desean entender el concepto de minería moderna, simplemente existe la idea y firme creencia que la actividad minera es nociva, contaminante y no genera riqueza alguna, sin embargo, este modus operandi es su principal fuente de subsistencia. En algunos casos la ven como el principal motivo de rompimiento de culturas comunales, locales entre otras nociones que no les permite ver el panorama de la actual gran minería la cual cuenta con estricta

normativa en todas las áreas de las empresas, las cuales son sumamente estrictas y que no permiten falla alguna y donde el colaborador viene tomando un rol importante en la organización y operación.

En líneas generales, surgen los segmentos anti mineros con dualidad de posturas, ya que no permiten la presencia de las empresas mineras, porque consideran que su sola presencia generan impactos negativos, mínimos impactos positivos, pero que sin embargo, si la empresa “los apoya (independientemente del tipo de apoyo)” a ellos o sus familiares con empleos, contratos, servicios entre otros; entonces su postura ya no se vuelve tan opositora, sólo que mantienen una postura neutral, debido a los beneficios que le brinda la actividad minera.

Y como era de esperarse, y tal como sucede en otros rubros, existen los grupos que son totalmente pro minería quienes no sólo comparten el rol de la minería para el desarrollo de la sociedad, sino que también ven cada debilidad u amenaza que emana la actividad minería en una gran oportunidad de desarrollo y beneficio colectivo.

Con respecto a la presencia del Estado en la industria minera, en materia administrativa y regulatoria, lamentablemente encontramos un estado con poca visión, con una función laxa, la misma que se puede corroborar con las diversas instituciones que tienen injerencia en el rubro. Desde la presencia del Ministerio de Energía y Minas, pasando por la creación del OSINERGMIN, posteriormente entra a tallar otro organismo regulador que es la OEFA, quien a su vez depende del Ministerio del Ambiente, quienes no han tenido mejor idea de crear la SENACE, en pocas palabras es el mismo estado quien crea una multiplicidad de actores, en algunos casos dualidad de funciones regulatorias, donde la burocracia estatal no permite generar mayor desarrollo.

En materia social, la capacidad del estado para poder gestionar, resolver conflictos sociales, es otra de sus principales debilidades, donde ser reactivo, es quizás la principal característica, dejando muchas veces a la empresa minera con la mayor carga de prueba y acciones para lograr solucionar problemas de índole estatal; donde existe una clara falta de proyección y evaluación de políticas preventivas.

Sin embargo, el estado en base al estricto cumplimiento del principio de legalidad que lo caracteriza y con la finalidad de mejorar su acción y participación en este rubro, crearon e incluyeron una nueva institución estatal la cual atiende problemas con estas particularidades como es la Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad la cual permite a la Defensoría del Pueblo, elaborar reportes sobre conflictos mensuales, con una primera intención de hacer públicos estos reportes para que supuestamente la libre información, en algunos casos, siga incrementando el estigma contra las empresas mineras.

Luego de esa revisión histórica donde aparentemente la actividad minera sería una actividad dañina en materia ambiental, económica y social, era necesario encontrar el momento del cambio del rumbo, ya que no se puede comprender el motivo de que un rubro tan dañino para la sociedad, a la vez sea tan productivo y despierte el interés de las personas naturales y jurídicas para ser parte del mismo. Consideramos que este momento surgió en los años 90's, curiosamente este "despegue" de la inversión coincide con el auge de la RSE a nivel global, tal como lo demostrarían los diversos estudios realizados por científicos sociales, sino también por la considerable cantidad de especialistas en gestión empresarial (Manrique & Sanborn, 2021), por lo que consideramos que la nueva constitución política con carácter de libre mercado, con reglas que incentivaban las inversiones y que establecían normas regulatorias de carácter internacional (al menos en el rubro minero), permitieron fomentar la llegada de capitales internacionales, con panoramas más rigurosos y con tendencias globales de autorregulación y vieron al Perú como país de oportunidades de inversión, las cuales antes eran dominadas por la deficiente y burocrática administración estatal.

Existen autores como Baltazar Caravedo (citado en (Manrique & Sanborn, 2021) quien en 1998, realiza una comparación entre empresas mineras grandes y medianas con la finalidad de evaluar tres temas principales, como eran la RSE, inversión social y filantropía, destacando un incremento en el interés de realizar estas acciones, las cuales se mantenían tímidas en épocas anteriores, debido al rechazo que generaba el rubro minero en épocas pasadas, destacando que el incremento de inversión social, no va "necesariamente" acompañado de una política estatal, es ahí donde podríamos deducir el interés de las empresas mineras en generar autorregulación ante los vacíos que presentaba el estado en varios ámbitos operativos del sector minero.

Es así que en muchas oportunidades al hablar de minería en el Perú, no sólo es hablar de beneficios económicos, de honorarios profesionales por encima de las vallas habituales, también es sinónimo de mucho sacrificio, sacrificio que se ve reflejado en la vida habitual de un trabajador minero, ya que tal como indica el Informe de empleo minero (Minem, 2019) es una de las pocas actividades productivas que se desarrollan por encima de los 3500 m.s.n.m y que de cierta forma ayudan a reducir el 73% de informalidad existente en el Perú, pero que a su vez demuestra un permanente incremento en beneficios laborales y económicos generados por la autorregulación de las empresas mineras en materia laboral.

Con el estudio de diversos reportes de sostenibilidad de empresas mineras establecidas en el Perú, y con la finalidad de estandarizar procesos consideramos que una opción sostenible en el tiempo sería la adhesión voluntaria de la mayoría de empresas del rubro al **“Consejo internacional de Minería y Metales”**, donde sus principales principios definen las actividades ambientales, sociales y de gobernanza de buenas prácticas en la industria minera (recuperado de www.icmm.com)

A la fecha, sólo contamos con una empresa de capitales peruanos en dicho consejo, MINSUR (MINSUR, 2019). Asimismo, contamos con la presencia de otras empresas mineras establecidas en el país pero con capitales extranjeros que también forman parte de este consejo como son Cerro verde (Cerroverde, 2019) y Minera Las Bambas (Minera Las Bambas MMG, 2018), Goldfields (Goldfields, 2020) y una empresa emblema de la minería global, con presencia en el país como es Compañía Minera Antamina (Sostenible, 2019), que en su momento, fue considerada como la mayor inversión minera en el mundo (Manrique & Sanborn, 2021), se encuentra en proceso de adhesión, lo cual permitiría mejorar y estandarizar procesos bajo patrones muy estrictos de carácter autorregulatorio.

Por tal motivo, detallaremos como es que en el rubro minero, con la finalidad de seguir un claro camino de desarrollo con conciencia social que permita obtener, validar y verificar información sobre las diferentes operaciones mineras logró, consideramos, autorregularse y generar una herramienta similar a la emitida por la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV) quienes bajo Resolución SMV No 033-2015-SMV/01 obligan a sus empresas

asociadas a brindar un reporte de sostenibilidad, tal como lo realiza la empresa Southern Copper Co. (Southern, 2019), quien a pesar de ser empresa minera, decide seguir los patrones indicados por la SMV y emitir un reporte de sostenibilidad bastante completo, pero menos atractivo visualmente para el lector, como lo son los típicos reportes de sostenibilidad empresariales.

Es aquí donde el Ministerio de Energía y Minas, siguiendo las buenas prácticas de la SMV, si bien es cierto no puede obligar a las empresas mineras a presentar reportes de sostenibilidad, si los puede obligar a presentar una DAC (Declaración anual consolidada) donde se debe reportar las actividades realizadas referentes a la concesión minera, la misma que se puede validar con reportes de sostenibilidad de cada empresa, el cual, reiteramos, no es obligatorio cumplimiento, pero para algunas organizaciones este reporte de sostenibilidad, les permite realizar el autoanálisis de sus operaciones en general y complementar o reforzar sus estándares productivos y operativos enfocados en la autorregulación.

Estos reportes y DAC's han permitido corroborar que la regulación minera está en un buen camino pero que principalmente la autorregulación en diversas materias operativas, cuenta con un mayor y mejor panorama autorregulatorio, con altos procesos reguladores en materias ambientales y sociales con la finalidad de superar estigmas, conductas y acciones erradas que llevaron a que el rubro de la minería contara con una estigmatización negativa en tiempos pasados.

Dentro de los resultados que se pueden analizar, luego de los procesos regulatorios establecidos por el estado, podemos plasmarlo en reportes de productividad laboral sectorizada los cuales han permitido que el Observatorio económico Perú (Belapatiño et al., 2017), el rubro minero tenga cifras realmente positivas y esperanzadoras en lo referente a la productividad laboral, los cuales indirectamente reducen actividades informales, tal como lo mostraremos a continuación:

Productividad laboral por sectores (medida en términos reales)



Fuente: INEI y BBVA Research

Figura 6: Reporte de productividad laboral por sectores (Belapatiño et al., 2017).

En el Informe del Empleo Minero 2020 (Minem, 2020) se muestra una importante consolidación de las diferentes DAC, otorgadas por los propios administrados, quienes han permitido a las organizaciones elaborar data relevante sobre aspectos laborales, corroborando así el incremento de la formalidad y, por tanto, la reducción de la informalidad. Estudios realizados por Macroconsult en 2012 (como se citó en Manrique y Sanborn, 2021) demuestran que la minería, entonces, generaba hasta 650 mil empleos indirectos, debido a que, hasta 2007, un puesto de trabajo en este rubro propiciaba la aparición de hasta nueve puestos de trabajo adicionales. Esta cifra fue precisada y actualizada recientemente por el Instituto Peruano de Economía (IPE). Se supo que, por cada empleo de la minería, surgen 6,25 empleos, repartidos de la siguiente manera: uno por efecto indirecto, 3,25 por efecto inducido en el consumo y dos por efecto inducido en la inversión (Minem, 2020).

Lo descrito anteriormente reafirma la hipótesis por la cual la actividad minera formal genera indirectamente beneficios y que estos, a su vez, se mantienen in crescendo siempre y cuando la actividad minera se conserve activa, sin conflictividad y, principalmente, consciente de los impactos que propicia en el desarrollo de sus actividades. Esta información se comprueba en los diversos reportes de sostenibilidad revisados para este trabajo, en los que predomina un patrón referido al buen gobierno corporativo, al respeto por los derechos humanos, los compromisos

laborales y el medio ambiente, así como las correctas relaciones con los diversos stakeholders. Se muestra, de tal manera, un interés sostenido por la autorregulación de las acciones que permitan mejorar los estándares de las empresas mineras.

Otro punto a tener en cuenta es el empleo formal que generan las empresas dedicadas a la gran minería en las regiones o zonas donde implementan sus operaciones. Es así que, según se observa en el siguiente recuadro (Minem, 2019), estas empresas promueven un promedio de 52% de contratación de personal local, lo que mitiga la informalidad.

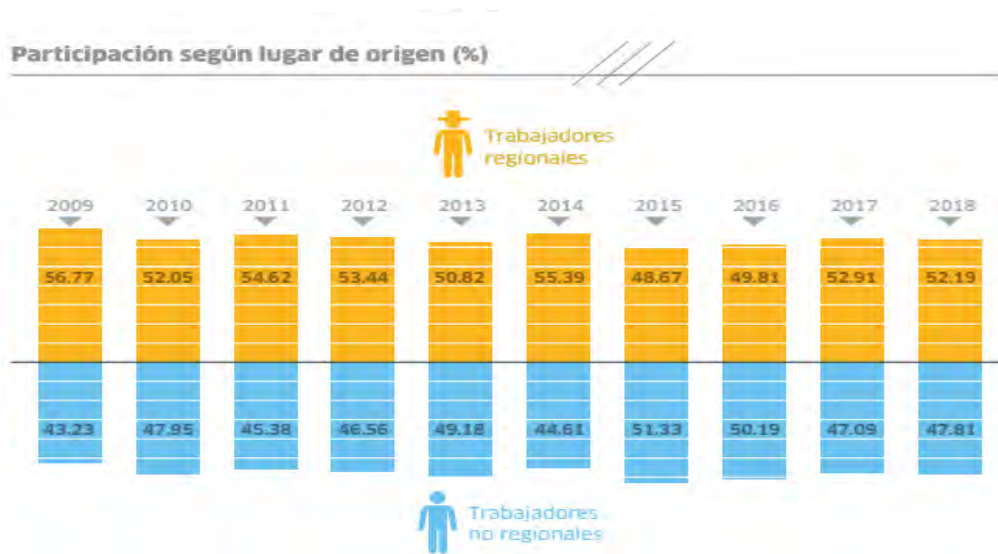


Figura 7: Reporte de participación según lugar de origen (Minem, 2019).

La información anterior da a conocer que la gran minería produce beneficios a nivel local y nacional, lo cual es impulsado por el DS. 042-2003-EM, el cual promueve, mas no obliga, la contratación local. El personal, una vez establecida su contratación, además de la compensación económica correspondiente, ingresa a un estatus de formalidad con seguros de acuerdo a ley y otros optativos, así como accede a diversas prestaciones. Según los datos ofrecidos por la minera Gold Fields (Gold Fields, 2020), por citar un ejemplo, los reconocimientos con los que han sido destacadas sus prácticas laborales son los siguientes:

- Primer puesto en la categoría Minería y Energía del Ranking PAR de Aequales, que mide la equidad de género en las empresas en Latinoamérica.

- Reconocimiento, por séptimo año consecutivo, como Empresa Socialmente Responsable (ESR) por la Asociación Perú 2021, en alianza con el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi). Para la obtención de este reconocimiento se evalúan las buenas prácticas económicas, sociales y medioambientales hacia los diferentes grupos de interés.
- Primer lugar en la categoría Prevención de Riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional, Acoso Sexual y Acoso Laboral, en el concurso Mejores prácticas, organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Primer lugar en la categoría Eficiencia en la Gestión de Salarios, Política Salarial y Beneficios para Empleados, en el concurso Mejores prácticas, organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Certificación del Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente, bajo los requisitos de las normas ISO 45001, siendo la primera empresa minera peruana en obtener dicho reconocimiento.

Un punto constante y significativo en las empresas del sector minero, tal como se puede verificar en los reportes de sostenibilidad insertos en el presente trabajo, es el cambio de mindset o mentalidad social corporativa. Es así, que, en la actualidad, el colaborador y los beneficios que recibe forman parte integral de las políticas autorregulatorias de las empresas mineras. Cabe precisar que esta situación, lejos de significar un desmedro en la rentabilidad de la empresa, mejora sus procesos productivos, incrementa su sostenibilidad financiera, reduce la rotación laboral y mantiene el know how de la organización. Sobre este último aspecto, también se fomenta una preparación para los cambios generacionales que se dan en el tiempo, teniendo en cuenta que “el sector minero adolece de fuerza laboral envejecida y se enfrenta a una pérdida de conocimientos operativos y ejecutivos debido a las jubilaciones”, según el Informe de Empleo Minero (Minem, 2020), con base a un estudio realizado por Ernst & Young a más de 130 ejecutivos a nivel global.

Otro tema a considerar es el de las cadenas de valor responsables y lo que estas forjan en las zonas donde la gran minería ejerce sus operaciones. En estos casos, las mencionadas empresas mineras fortalecen, capacitan y empoderan a empresarios locales, con el objetivo de que se conviertan en sus socios estratégicos. Entre los requisitos que estos empresarios locales deben

cumplir, se hallan la formalización de sus negocios, incluyendo en el proceso el beneficio de sus colaboradores, entre otros requerimientos. De esta manera, la gran minería no solo genera empleos de forma directa, sino que además lo hace indirectamente, al amparo de reglamentaciones internas, códigos de conducta y regulación formal.

De igual modo, queda desvirtuada la percepción de que las riquezas nacionales son explotadas indiscriminadamente por empresas extranjeras, generando así excesivas ganancias y beneficios en favor de los shareholders. En función con la presente normativa de corte tributario, tal como verifica el Instituto Peruano de Economía, que realizó un estudio por encargo de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, el 47% de las utilidades de las empresas mineras están destinadas al pago de tributos, como son el canon, las regalías, el Impuesto Especial a la Minería y el Gravamen Especial a la Minería. De esta manera, el Perú es uno de los países con mayor carga tributaria de la minería, superado únicamente por México a nivel mundial.

Es menester agregar que, sumado al beneficio tributario, la actividad minera proporciona también la herramienta denominada Obras por Impuestos (OxI). Implementada por el Estado, promueve la alianza estratégica entre los sectores público y privado, para reducir las brechas sociales y de infraestructura que perduran en el país. Esta herramienta, de corte autorregulatorio regulado, genera desarrollo y crea oportunidades laborales, entre otros resultados positivos.

A continuación, el siguiente cuadro presenta el último reporte de Obras por Impuestos 2019 (Proinversión, 2020). Tal como se desprende de la información, la participación de empresas mineras dentro del periodo 2009-2019 es significativa, logrando ubicar a siete de ellas dentro de las veinte empresas con más aportes y un mayor compromiso con la reducción de brechas estructurales y sociales:



* Al 31 de diciembre de 2019
Fuente: PROINVERSIÓN

Figura 8: Ranking de empresas privadas, según el monto de inversión en OXI, 2009-2019 (Proinversión, 2020).

Al ser considerada una actividad laboral de riesgo, la minería afronta situaciones difíciles, como pérdidas humanas en accidentes de trabajo, lesiones, enfermedades derivadas de las actividades laborales, entre otras circunstancias no deseadas que, durante mucho tiempo, estuvieron desatendidas ante la ausencia de un organismo regulador en el Perú. Sin embargo, en la actualidad hay empresas que se encargan de reportar e interpretar esta información, como es el caso de Minera Volcan (VOLCAN, 2020) ejemplo autorregulatorio a resaltar en el sentido de la transparencia de la información brindada. En esta línea, cabe resaltar que el Estado ha promulgado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de velar por la salud y la seguridad en el desempeño minero. De manera más concreta, también se encuentra el Decreto Supremo 055-2010 EM-Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional en Minería, que brinda especificaciones puntuales sobre los procedimientos y la protección a los trabajadores de la actividad minera.

En cuanto al perfil de los trabajadores de la minería, se comprueba que las medidas regulatorias y autorregulatorias han permitido que la fuerza laboral esté predominantemente compuesta por peruanos (99.7%), con solo un pequeño porcentaje de colaboradores extranjeros (0.3%) (Minem, 2020). Asimismo, de acuerdo con el Informe Anual de Empleo 2019, publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, los niveles de ingresos anuales destinados al personal ascienden, en promedio, a S/ 63, 145.00, con posibilidad a incrementarse a S/ 67,550.00, si el colaborador pertenece al régimen general (MINEM, 2020).

Para entender el punto anterior, cabe resaltar que la estratificación de los regímenes mineros está estipulada en el TUO de la Ley General de Minería, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-EM. Estos regímenes, que dependen de la cantidad de hectáreas y la capacidad productiva de las empresas, son tres:

- a) Régimen general, que agrupa a la gran y mediana minería.
- b) Pequeño productor minero.
- c) Productor minero artesanal.

Se debe considerar que, durante los últimos diez años, los trabajadores del sector minero inmersos en el régimen general han representado, en promedio, cerca del 93% del empleo total en este subsector extractivo. Es decir, este 93% de colaboradores cuentan con todos los beneficios de ley que estipula la normativa peruana, y gozan de las ventajas laborales que, por propia autorregulación, las empresas mineras otorgan a sus colaboradores. Mientras, por su lado, el personal del estrato de pequeño productor minero y productor minero artesanal, poseen menores beneficios laborales.

Con la información previamente detallada, resulta importante evaluar que las tasas de informalidad laboral en el sector minero e hidrocarburos es, en comparación con otros rubros, relativamente baja. Esta conclusión queda validada en el recuadro presentado a continuación y correspondiente al Reporte de Informalidad Laboral de 2015 (Belapatiño et al., 2017):

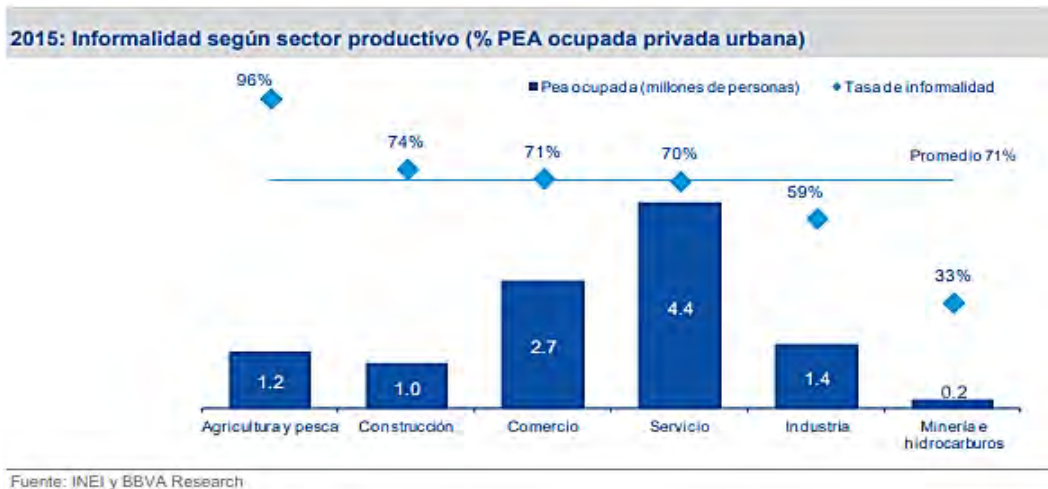


Figura 9: Reporte de Informalidad Laboral según sector productivo de 2015 (Belapatiño et al., 2017).

En lo que respecta a la segmentación por género en la fuerza laboral minera, es valioso rescatar que, durante los últimos años, se han desarrollado iniciativas y acciones que promueven la equidad entre hombres y mujeres ante las oportunidades de trabajo. Existen organizaciones de corte innovador y progresista, como Women in mining², que tienen como misión prioritaria poner en relieve la tarea de la mujer en la minería peruana (recuperado de WimPerú.org). Es así que, de igual modo que la RSE evoluciona desde su origen, el derecho también se ha adaptado a los nuevos tiempos y requerimientos de la sociedad. Con las ideas dentro de la minería, en especial aquellas que revalorizan al capital humano, sucede lo mismo.

El proceso de autorregulación permite a las empresas peruanas innovar y emprender nuevas políticas internas. Dentro de este panorama, es adecuado considerar al término “first mover advantage” que, en interpretación de (Velerdas Peralta, 2010), corresponde a la identificación de aquellas empresas que prevén sus acciones ante la eventualidad de requerimientos legales. De esta manera, al hallarse preparadas, encontrarán beneficios a largo plazo, situándose en una posición competitiva frente a sus pares empresariales. Esta cultura preventiva y anticipatoria resulta en acciones adecuadas ante riesgos reputacionales, motivacionales, legales, comunicacionales, financieros, entre otros tipos de amenazas. Su aplicación puede garantizar la permanencia en el tiempo de la empresa y una valoración por parte de los grupos de interés que busquen sostenibilidad en una organización.

² <https://wimperu.org/>

Finalmente, luego de haber descrito sucintamente la historia moderna de la minería en el Perú, queda demostrado la existencia, aceptada o no, de una marcada percepción negativa hacia este rubro. Situación que en la mayoría de casos ha sido bien aprovechada por diversos grupos de interés, quienes valiéndose de lamentables hechos históricos, los cuales no podemos cambiar, pero si analizarlos detalladamente para realizar acciones que eviten, mitiguen y eliminen dichas acciones o comportamientos en adelante, definitivamente se ha generado un ambiente cargado de desconfianza y en algunos casos con el uso de información, claramente direccionada y en muchos casos mal interpretada, que dan la sensación de estar frente a la peor de las actividades empresariales de todas.

Adicionalmente, se han creado mitos sobre el abandono de propiedades cercanas a los proyectos mineros por parte de los dueños ante el temor de la actividad minera, se han distorsionado datos referidos al empobrecimiento social y económico de las zonas aledañas a los proyectos mineros, se ha trabajado estratégicamente en crear desconfianza sobre los diversos impactos que ocasiona esta actividad esencial para el desarrollo del país, probablemente esta reacción se deba, nuevamente, al abandono que sufren estos grupos de interés por parte del estado, situación que se repite y no ha hecho nada por mejorar su capacidad reactiva y que aunado a la excesiva carga burocrática han devenido en conflictos sociales cargados de sobre expectativas y falsas esperanzas, las cuales vienen obstaculizando el camino para lograr una minería innovadora, responsable y sostenible.

Afortunadamente, con el desarrollo del presente trabajo académico, queda demostrado que el criterio estandarizado de autorregulación (en algunos casos aplicando la meta-regulación y, en otros, la autorregulación pura), aunado al auge de la RSE, ha motivado a las empresas, específicamente del rubro de gran y mediana, minería a , en primer lugar combatir frontalmente las percepciones negativas las cuales afrontó desde el siglo pasado, esto se ve reflejado en reportes oficiales y sometidos a estrictos controles de veracidad, en segundo lugar, se demuestra que la actividad minera ha sufrido un cambio sustancial en su esencia y respeto por los colaboradores, donde los derechos y estándares laborales priman y se ven reflejados en la totalidad de reportes verificados, siendo innegable el impacto positivo que genera la actividad minera en la calidad de vida y desarrollo de sus colaboradores, tal como los demuestran los

recientes reportes oficiales de empleo del (Minem, 2019) y (Minem, 2020) donde las cifras de formalidad laboral son constantes durante al menos los últimos 10 años verificados, información la cual, nuevamente deja sin sustento reportes que se divulgan y que son elaborados durante situaciones coyunturales, los cuales claramente afectan las percepciones de los encuestados.

Finalmente, cabe resaltar que, específicamente en materia laboral, existen posiciones discordantes, entre los principales opositores a la actividad minera. Por un lado, y tal como se puede validar en los trabajos de José de Echave, citado en (Manrique & Sanborn, 2021) considera que la actividad minera es la principal generadora de falta de desarrollo humano, abandono de núcleos familiares, informalidad laboral entre otros, a su vez, existe información reciente, de (OSINERGMIN, 2017) que nos indica que la sobre expectativa de los beneficios a recibir tiende a ser el principal motivo de la problemática en un proyecto u operación minera.

Paralelamente, no podemos dejar de mencionar que la actividad minera es una de las pocas que cuenta con una normativa exclusiva (DS. 042-2003-EM) donde se promueve la contratación de personal local, que en muchos casos esta demanda laboral, al no ser cubierta directamente por la empresa minera, ésta busca otras alternativas como es la subcontratación vía empresas contratista y/o se enfoca en el fortalecimiento y contratación de empresas locales a quienes se le exige que cumpla con los requerido en la ley laboral, con la finalidad de promover estándares y conductas autorregulatorias enfocadas en el desarrollo sostenible de sus diversos grupos de interés. No podemos concluir este capítulo sin mencionar la oportunidad laboral que significa la adhesión y ejecución de la herramienta de obras por impuestos, donde la principal mano de obra corresponde a las zonas aledañas de ejecución de sus operaciones, acciones que no sólo reducen brechas sociales sino que también existen diversos programas sociales que empiezan a obtener frutos en la reducción de brechas de género en el sector, entre otras acciones positivas. Son condiciones que refuerzan su imagen como protagonista de mejoras sociales en el país y que empiezan a dejar atrás los estigmas negativos del pasado.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Visser (Masoud, 2017) discrepa y cuestiona la prelación de prioridades y conceptos que trabaja Carroll, uno de los autores principales sobre la RSE. En este sentido, indica que los aportes desarrollados por aquel autor, si bien tendrían una mayor recepción entre los países desarrollados, no serían conceptos aplicables o de alta adaptabilidad en los llamados “países en vías de desarrollo”. La razón, afirma Visser, es que el origen de estas conceptualizaciones podría causar efectos negativos o positivos en otras regiones que, por tanto, no estarían preparadas para afrontarlos de la mejor manera.

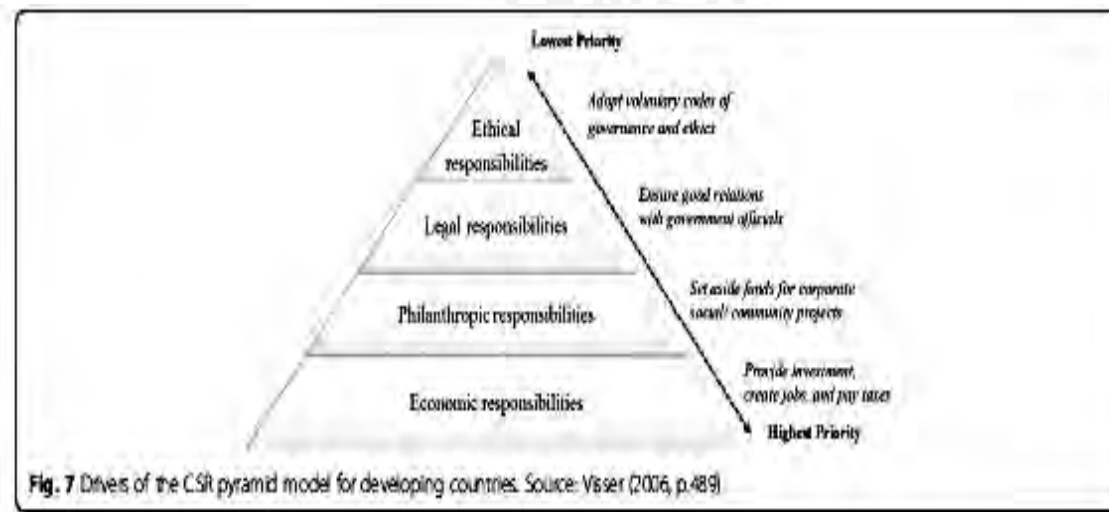


Figura 10: Indicadores piramidales de la RSE para países en vías de desarrollo, según Visser (como se citó en Masoud, 2017).

Una vez expuesta la pirámide que propone Visser para los países en vías de desarrollo, es pertinente preguntarse por las posiciones discordantes entre este autor y el mencionado Carroll.

Prioridades Según Carrol	Prioridades según Visser
1) Económicas	1) Económicas
2) Legales	2) Filantrópicas/Discrecionales
3) Éticas	3) Legales
4) Discrecionales	4) Éticas

Tabla 01: Comparativos de posiciones discordantes entre Carroll y Visser, (Masoud, 2017).

Según la información detallada líneas arriba, se comprueba similitud entre ambos autores en lo referente a los conceptos de prioridades. Sin embargo, el impacto real en la ejecución de la RSE es diferente en los países desarrollados y los que se hallan en vías de desarrollo. Esta discordancia supone que otras ramas, relacionadas con el derecho y la RSE, cumplirán la labor de regulación y disminución de incumplimientos en las materias de aspecto regulatorio de las organizaciones.

En concordancia con la línea investigativa de este trabajo académico, dirigido al tema minero peruano, se afirma que un considerable porcentaje de los conflictos generados en este rubro responde a las altas expectativas sociales (y a la distorsión de estas) que se depositan en la actividad minera para el desarrollo de las zonas donde se ejecutan sus operaciones (Osinergmin, 2017). En ciertos casos se comprueba una falta de regulación normativa y, en otros, una excesiva sobreregulación que reduce la competitividad entre las empresas del sector. Esta última situación requiere una mayor atención y una mejor disposición en la propuesta de soluciones, con la finalidad de no recaer en la fuga de inversiones mineras sucedida hace tres décadas en el país.

Cabe precisar que diversas empresas de la minería, en la actualidad, cuentan con capacidad de autorregulación y cumplen con requerimientos poblaciones de distinta índole, como la construcción de colegios y carreteras, el otorgamiento de pensiones vitalicias a los comuneros, entre otras. Es decir, las empresas formales mineras cumplen con la cuota social que su actividad requiere. Sin embargo, quizás por desconocimiento, la definición de RSE suele distorsionarse y, en lugar de una responsabilidad como tal, se confunde con una “obligación social responsable”, infiriendo así en el concepto de derecho u obligatoriedad. Estas empresas, por tanto, son coaccionadas para acceder a pedidos que, en resumidas cuentas, deberían ser atendidos por el Estado. De manera indirecta, se fomenta que las comunidades aledañas a los proyectos mineros realicen un plan de beneficio individualizado y exclusivo, sin regulación, favoreciendo a un grupo reducido de personas.

Se debe tener presente que el rubro minero destina más del 40% de su oferta laboral a personas relacionadas directamente con su actividad. Es decir: habitantes de las localidades donde se ejecutan las operaciones. Esta situación, que no se replica en otros rubros de la economía peruana, es una muestra de la RSE que se aplica en el sector. Además, otro punto importante es que el nivel de contaminación producido por la minería suele ser criticado por sectores de la sociedad. Sin embargo, tal reacción no se repite en otras actividades (transportes, agricultura) que incluso incumplen con las regulaciones pertinentes y que no se hallan bajo las mismas exigencias fiscalizadoras que la minería. Se desprende, entonces, que la relación entre derecho y RSE para algunas empresas es casi nula o inexistente.

Tal como indican Navarro y García-Marza (2019), la RSE podría recaer en un mero ejercicio de marketing y publicidad debido a las imprecisiones de conceptualización, difusión de ideas y de mecanismos de medición y evaluación que se divulgan en el ámbito empresarial y la sociedad. Al respecto, Belloso (2013) alerta que las cifras y la información que brindan las empresas sobre sus reportes de sostenibilidad podrían estar alterados para beneficio de la propia organización, por temas de imagen y reputación corporativa. Esto se complementa con casos ocurridos a organizaciones de trayectoria. Por ejemplo, el Grupo Graña & Montero, poderoso representante del rubro inmobiliario y de construcción, que llegó a cotizar en la prestigiosa Bolsa de Valores de Nueva York y que era reconocida por sus prácticas laborales en favor de sus trabajadores, desapareció del ranking Merco de reputación corporativa. El motivo: se descubrieron irregularidades empresariales y actos de corrupción en sus operaciones. Vale recordar que, anteriormente, este grupo se hallaba entre las diez mejores del mencionado listado, tal como se demuestra en el siguiente recuadro (Merco, 2020):

Reputación Corporativa -Grupo Graña & Montero									
Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Puesto	7	4	7	7	7	82	91	--	--

Tabla 02: Comparativos de la reputación corporativa del Grupo Graña & Montero (Merco, 2020).

Los reportes de sostenibilidad deben constituir una herramienta de transparencia e información de una empresa hacia la sociedad. En varios casos, según mencionan (Navarro García & García-Marza, 2009), la actual “crisis de confianza” hacia el empresariado ha generado que las organizaciones decidan autorregularse y demostrar, abiertamente, lo rentables y atractivas que pueden resultar para sus diferentes stakeholders. Esto no significa que en dichos reportes se haga mención de toda la información que se requiera obtener, destinando su verdadero aporte como insumos de referencia para que los organismos con poder regulador validen si dicha data es real o no. En tal sentido, si bien los indicadores internacionales representan una excelente alternativa para respaldar la autorregulación, es menester advertir que podría fomentarse la implementación de entidades regulatorias externas, las cuales se dediquen a verificar la fiabilidad de los reportes de sostenibilidad con independencia, severidad, y bajo requerimientos adecuados y específicos.

En el presente trabajo se ha demostrado que la RSE, desde sus inicios, se halla vinculada al derecho, considerando así que sus prácticas deberían emprenderse con un enfoque legal y bajo un soporte multidisciplinario en lo referente a su difusión y ejecución. Si bien el derecho, al desenvolverse a través de bases conceptuales distintas a las de la RSE, y pudiendo incluso causar cierta restricción en la autorregulación voluntaria, cuenta con un rasgo de adaptabilidad que permite que su presencia se reestructure. Esto, por ejemplo, sucede en el rubro minero, donde el derecho es una herramienta de gestión esencial para la ejecución de políticas de cumplimiento. En tal sentido, se logra una adaptación a las tendencias actuales, enfocadas en la autorregulación en material laboral, reduciendo de esta manera infracciones a las normas.

4.1 Evaluación de caso exitoso en la gran minería: Compañía Minera Antamina S.A

Antamina, empresa minera conformada por capitales extranjeros, escribe una larga historia que inicia con su descubrimiento por parte de Antonio Raimondi en 1860. A lo largo de su trayectoria, pasó por diversos cambios hasta su privatización en 1996 y, posteriormente, el inicio de sus operaciones comerciales cinco años después. Actualmente es protagonista de resultados

muy favorables que benefician a todos sus stakeholders y shareholders, lo que puede corroborarse en los diversos reportes de sostenibilidad de la empresa. En el aspecto de buen gobierno corporativo, Minera Antamina S.A. es transparente y muestra con claridad la información sobre el accionariado y la composición de su directorio, tal como se muestra a continuación (Sostenible, 2019):

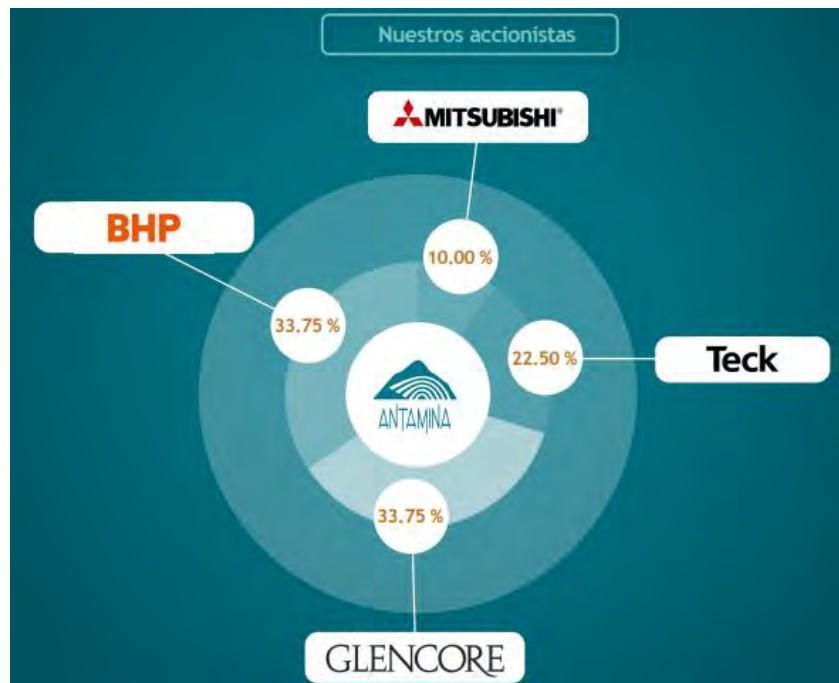


Figura 11 : Accionariado de Antamina (Sostenible, 2019).

La procedencia de las empresas accionistas de Antamina (Suiza, Australia, Inglaterra, Japón y Canadá), puede tornarse importante debido a que, posteriormente, la toma de decisiones para la ejecución de sus planes y políticas corporativas no solo contarán con el respaldo normativo legal, sino también con un comparativo de políticas globalizadas, enriqueciendo así sus procesos a través de un marco internacional.

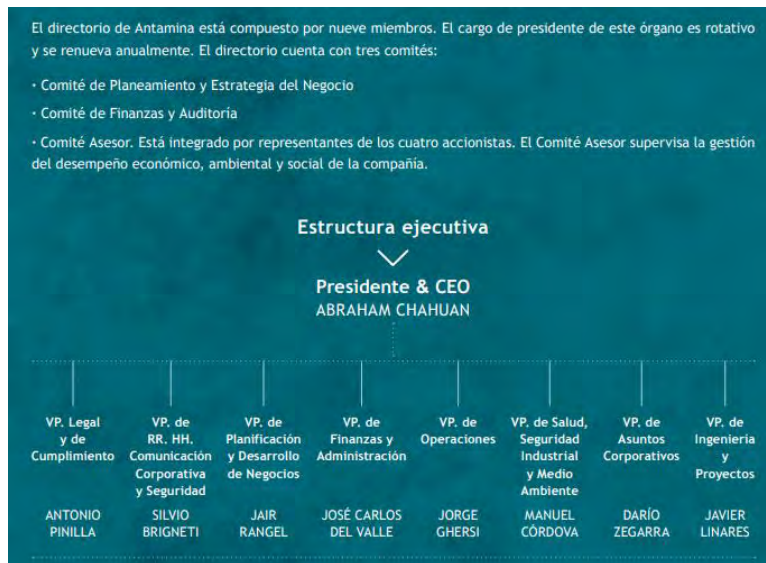


Figura 12: Conformación del directorio de Antamina (Antamina, 2018).

Detallar la conformación del directorio brinda transparencia y un adecuado respaldo en caso se requiera conocer a la organización con más precisión, a través de sus líderes y sus respectivas áreas operativas. En lo estrictamente legal, esta especificación de responsabilidades es importante para el establecimiento de un buen gobierno corporativo. De igual modo, en cuanto al aspecto económico, Antamina, pese a la variabilidad de rentabilidad en la minería peruana, cuenta en diecinueve años de operaciones con un mantenimiento sobresaliente de sus ingresos. Esto ha generado considerables beneficios corporativos, al punto de ubicarse, por cuarto año consecutivo, como la empresa minera con mejor marca empleadora en su sector.

A continuación, se detallan los valores económicos reportados por Antamina durante los últimos tres años de operaciones (Sostenible, 2019). Tal como se aprecia en la información, lo remarcable son las altas cifras de valor económico retenido:

Valor económico en los 3 últimos años (en millones de dólares)

	2017	2018	2019
Valor económico directo creado (Total de ingresos netos: ventas netas + ingresos procedentes de inversiones financieras + venta de activos)	3497.48	3426.58	2978.40
Valor económico directo distribuido (Total de egresos: costos operativos, colaboradores, impuestos, comunidad y otros egresos)	3020.63	2997.69	2425.90
Valor económico retenido	476.84	428.89	552.50

Figura 13: Valor económico de Antamina en los últimos tres años (Sostenible, 2019).

Asimismo, con base en sus reportes de sostenibilidad, Antamina indica también el destino del pago de impuestos estipulados para las empresas del sector minero. En tal sentido, durante el último año se realizó un pago de 592 millones de dólares (aproximadamente dos mil diecinueve millones de nuevos soles) en impuestos y tributos al Estado, lo que nuevamente demuestra un cumplimiento de políticas y normativa nacional.



Figura 14: Destino de impuestos pagados por Antamina en el periodo 2019 (Sostenible, 2019).

Otra de las contribuciones de Antamina es la referente a Obras por Impuestos (OxI). Según indica Proinversión (2020), esta compañía es la segunda empresa con mayor aporte a la sociedad (y al Estado, indirectamente), siendo, en el rubro minero, la de mayor aportación al mecanismo de OxI. Pese a que este sistema no es de obligatorio cumplimiento, para lograr un valor

compartido a las actividades que genera la empresa en la región Ancash, Antamina decidió autorregularse y ejecutar este mecanismo en favor de la población, el mismo que al cierre de 2019 ha realizado 48 proyectos, con una inversión ascendiente a 851.6 millones de nuevos soles en aportaciones (Proinversión, 2020). Esto se puede apreciar en el siguiente gráfico:



Figura 15: Resumen de proyectos enmarcado al mecanismo OXI en Ancash (Sostenible, 2019).

Corresponde agregar que, de acuerdo con los reportes de sostenibilidad de los años 2017 a 2019, Antamina no solo demostró un espíritu de contribución con la sociedad, sino que además mantuvo un importante impulso a la cadena de valor local. Es así que la empresa realizó exhaustivas evaluaciones en materias medioambientales, sociales, laborales, económico-financieras, y de cumplimiento normativo, entre otros; lo cual promueve estándares de alta competitividad laboral y el progresivo cierre de brechas en materia de informalidad. Estos resultados se describen en el siguiente gráfico (Sostenible, 2019):

		2017	2018	2019
COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A.	N° de proveedores anuales	1185	1310	1180
	N° de proveedores locales (región Ancash)	139	187	150
	Valor de venta expresado en millones de US\$	\$33.23	\$39.59	\$48.32

Tabla 03: Comparativo de los tres últimos periodos en materia de compras locales de la región Áncash (Sostenible, 2019).

Sobre el talento humano, en las siguientes páginas se da registro de los beneficios de la formalidad laboral, las buenas prácticas laborales bajo altos estándares de regulación, en lo referente a la captación y conservación del personal capacitado. En el primer cuadro se analizan las cifras de empleados, comprobando que, del total, existe un importante porcentaje de colaboradores locales. También se detalla el número de nuevas contrataciones, lo que promueve la continuidad en favor de la formalidad. De igual manera, queda de manifiesto el bajo nivel relacionado con la rotación de personal, situación que robustece la reputación nacional y, especialmente, regional. Finalmente, se hace hincapié en que los colaboradores indirectos, pese a no pertenecer a la empresa per se, sí gozan de los estándares normativos y autorregulatorios de Antamina, logrando una debida inclusión laboral. A estas ventajas se pueden sumar el uso de instalaciones deportivas, recreacionales y administrativas que la empresa dispone para ellos.

		2017	2018	2019
COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A.	N° total de colaboradores	2759	2781	2768
	N° de colaboradores locales (región Ancash)	42.44%	42.46%	42.00%
		1171	1181	1176
	N° de nuevas contrataciones en general	82	65	42
	N° de nuevas contrataciones de personal local	31	16	18
	N° de personal en rotación en general	36	26	28
	N° de personal local en rotación	5	3	6
	N° de personal indirecto (socios estratégicos en operación)	Aprox. 3329	Aprox. 4700	Aprox. 6800

Tabla 04: Comparativo de los tres últimos periodos en materia de talento humano (Sostenible, 2019).

Tal como establece el Decreto Supremo 055-2010-EM, las empresas del rubro minero deben cumplir procedimientos que permitan mantener una operación sana y segura. En el caso de Antamina, en firme cumplimiento de lo dispuesto por el Estado, y con base en políticas de meta-regulación, se realizan permanentes capacitaciones en aspectos técnicos y conductuales al total de sus colaboradores (incluyendo personal interno y externo). De esta forma, se promueve un ambiente laboral donde priman la igualdad de oportunidades y la erradicación de la discriminación. En este sentido, se invierten 2,66 millones de dólares, como se detalla en el siguiente gráfico (Sostenible, 2019):



Figura 16: Horas de capacitación del último trimestre. Reporte de Sostenibilidad Antamina 2019 (Sostenible, 2019).

Revisar un caso exitoso de empresa, como es Antamina, permite sustentar que las teorías filosóficas del hard law son necesarias para llevar adelante proyectos organizacionales. Sin embargo, ante las trabas burocráticas y los vacíos legales que se encuentran en el camino empresarial, es fundamental la aplicación de las herramientas y mecanismos que brinda el soft law, principalmente para las siguientes acciones: demostrar que las empresas formales son exitosas cuando se cumplen con las normas legales y obtener beneficios para todos los stakeholders a través de políticas enmarcadas en los estándares de la RSE, tales como la autorregulación (Coca, 2013). Esto último puede verificarse en la siguiente información (Antamina, 2018):

BENEFICIOS DE LEY ²	BENEFICIOS ADICIONALES	
	PARA OPERADORES, EMPLEADOS Y STAFF	SOLO PARA OPERADORES
<ul style="list-style-type: none"> Seguro de atención médica (capa compleja y simple) en EPS Seguro de atención médica de capa compleja en EsSalud (no cubierta por EPS) Prestaciones económicas por EsSalud Maternidad Lactancia Sepelio Incapacidad temporal para el trabajo Seguro de atención médica por desempleo (latencia) Seguro SCTR Salud Seguro SCTR Pensiones Seguro Vida Ley a partir del cuarto año de labores Gratificación de Fiestas Patrias (una remuneración) Gratificación de Navidad (una remuneración) Compensación por tiempo de servicios (CTS) Uso de lactario en Lima, puerto Punta Lobitos (PPL) y mina 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de salud EPS para titular, cónyuge e hijos hasta 28 años y 11 meses inclusive Seguro de Vida Ley y Vida Grupo, adicionales a los requisitos legales y vigentes desde el primer día de labores Seguro oncológico como parte de póliza EPS Becas de estudios superiores para hijos de trabajadores Seguro de accidentes más vida en EsSalud, cubierto por la empresa Bono de educación (media remuneración) Bono de productividad trimestral Bono de reconocimiento por asistencia perfecta Reconocimiento por alto desempeño Pago por trabajo en días de descanso a una sobretasa de 2,25 soles (la ley señala que sea de 2) Préstamo especial de hasta cuatro remuneraciones en casos de urgencia Subsidio a familiares de trabajadores que han sufrido un accidente o emergencia para gastos de alojamiento, alimentación y traslados Prioridad a familiares directos de trabajadores para cubrir vacantes de prácticas profesionales Prioridad a familiares directos de trabajadores para cubrir vacantes al cese del trabajador por jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente Permiso con pago de tres días más el término de la distancia en casos de intervención quirúrgica imprevista y de severidad del cónyuge o conviviente, padres o hijos Permiso con pago de cuatro días más el término de la distancia en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres o hijos Permiso con pago de hasta siete días más el término de la distancia en caso de que el hijo, padre, madre, cónyuge o conviviente se encuentre en estado grave o terminal o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida Permiso con pago de 30 días para madres gestantes en compensación a hora diaria de lactancia Traslado desde mina o PPL hacia Lima o Huaraz al trabajador que debe atender una emergencia familiar 	<ul style="list-style-type: none"> Bonificaciones adicionales según condiciones especiales de trabajo (trabajo de riesgo, trabajo nocturno, trabajo en altura, lonchera diurna, lonchera fría, reemplazo en cargo superior, Día del Trabajo, Día del Minero) Asignaciones por vivienda y tiempo de servicio

Figura 17: Cuadro de gestión de desempeño y reconocimiento, año 2018 (Antamina, 2018).

Como se puede desglosar de la información presentada en este trabajo, Antamina, dentro de su paquete de beneficios laborales de ley, decide brindar otros beneficios adicionales que van más allá de lo legalmente estipulado. De esta manera, incluso genera sus propias políticas salariales, una ventaja adicional al personal operario. La empresa, por tanto, realiza esfuerzos económicos y corporativos para lograr una alta productividad, pero, principalmente, para consolidar un equipo humano y profesional.

En este apartado también es pertinente considerar que, en el año 2014, Antamina tuvo que detener sus operaciones durante tres semanas (Compañía Minera Antamina, 2014). El motivo: la huelga generada por un grupo de sus trabajadores y que exigía una modificación en el régimen de salarios. Sin embargo, esta protesta fue declarada ilegal y, además, iba en contra de lo dispuesto por ley, en específico el D. L. N°892, que establece un tope de dieciocho remuneraciones mensuales. Cabe agregar que esta huelga, que fue promovida por sindicatos

laborales de la empresa, finalizó luego de negociar la incorporación de nuevos beneficios para los trabajadores, los que hoy rinden una mejor y mayor productividad a la minera.

Esta situación propició que los antiguos sindicatos perdieran fuerza y que, en su reemplazo, aparecieran otros con una filosofía más constructiva, cuyo objetivo en la actualidad es sumar mejoras complementarias a los beneficios que brinda Antamina. A la fecha se pueden validar cinco sindicatos: Sutracomasa, Sintracomasa, Sitrasworcomasa, Sestafa y Sitracomanta (Sostenible, 2019).

Por otra parte, hay una serie de organismos que generan reportes de corte comunicacional y reputacional, basados en las actividades diarias de las empresas. En ese sentido, Antamina ha cosechado una considerable cantidad de reconocimientos en materia de RSE, dentro de los cuales destacamos algunos:

- Ranking Reputacional del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco). En este prestigioso listado ha liderado, durante los últimos tres años, las categorías de Empresa Minera de Mejor Reputación y Mejor Empresa Minera de Atracción y Retención de Talento; además de ubicarse entre las treinta mejores empresas para trabajar a nivel nacional.
- Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), otorgado por PERU 2021, con base en tres aspectos: cultura organizacional, desarrollo del entorno y gestión de riesgos e impactos.
- El Premio Desarrollo Sostenible, entregado por la Sociedad Peruana de Minería, Petróleo y Energía, en reconocimiento a sus buenas prácticas sociales y ambientales en promoción del cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).
- Antamina, además, es una de las pocas empresas peruanas que tiene a la totalidad de sus accionistas asociados al Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM). Esto asegura el cumplimiento de estándares y utilización de herramientas internacionales de corte autorregulatorio, como las normas ISO, Ohsas, el Global Reporting Initiative, los Objetivos

de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Como parte de este análisis, a continuación, se presentan las políticas generales de Antamina, las cuales -en una práctica de transparencia corporativa- pueden consultarse de manera sencilla y accesible a través de su página web, o desde los reportes de sostenibilidad (Sostenible, 2019):



Figura 18: Políticas corporativas de Antamina en el año 2019 (Sostenible, 2019).

Antamina, con la finalidad de empoderar sus políticas generales, realiza un proceso más específico que involucra al compliance interno de la empresa, generando una serie de propias políticas y procedimientos, delimitados y concretos, los cuales potencian y fortalecen su marco político general. A continuación, los detalles en el siguiente gráfico (Sostenible, 2019):



Figura 19: Políticas y procedimientos internos de Antamina, año 2019 (Sostenible, 2019).

Una acertada política para mantener operativa a una empresa, según Navarro y García-Marza (2019), es promover la estandarización de sus procesos bajo adecuados sistemas de gestión. Antamina, además de cumplir con estas directivas, trasciende la vía comunicacional para establecer sus prácticas de RSE e implementa su propio sistema de gestión, el cual está validado por una consultora internacional, tal como se aprecia en su último reporte de sostenibilidad (Sostenible, 2019).

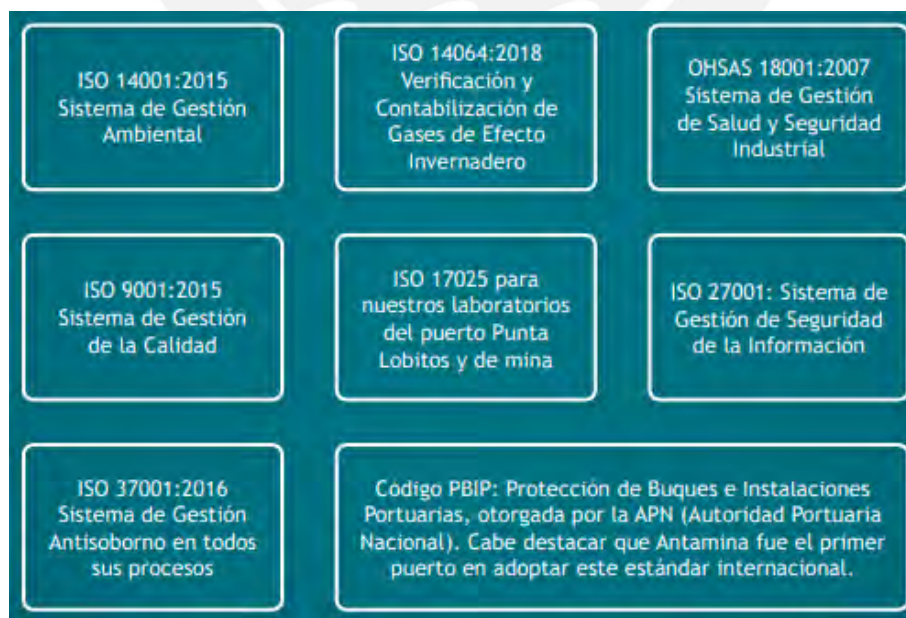


Figura 20: Sistema de gestión de Antamina, año 2019 (Sostenible, 2019).

En tal sentido procederemos a delimitar algunos puntos sensibles en nuestra discusión. Cabe resaltar que Antamina, en base a sus acciones y prácticas desarrolladas, cumple con los principios de la Autorregulación pura y en otros casos aplica la Metarregulación para la obtención y desarrollo de sus políticas, teniendo como mejor muestra el cuadro referido a los beneficios “adicionales de la ley” establecidos por Antamina y cuyo sustento se da en las políticas de bienestar propios de la empresa y con el fin de optimizar estándares laborales de sus colaboradores, estándares que no sólo motivan a incursionar en este rubro sino que al personal que ya se encuentra inmerso en este rubro, este tipo de acciones motivan a realizar los mejores esfuerzos para seguir obteniendo metas empresariales.

Tal como lo hemos referido previamente, el rubro minero es uno de los pocos que cuenta con normativa propia que “impulsa” a contratar personal local, es así que las empresas mineras han logrado efectivizar esta situación logrando entrelazarlos con los principios de la RSE, y la mejor muestra de que se puede cumplir la ley con otras acciones adicionales a lo previsto en ley se ve plasmada en el caso del fomento de compras a empresarios locales y la contratación de personal local, ya que ambos casos la empresa minera exige y fomenta a sus diversos proveedores que cumplan con todos los estándares laborales, que su personal se encuentre en planilla, que se cumplan con obtener los seguros de riesgo de trabajo, entre otros, acción que lamentablemente, no es replicada en empresas de otros rubros, teniendo que afrontar juicios internacionales para que se cumplan con los compromisos laborales tal como relataba (Smits, 2017)

Consideramos que la mejor muestra del punto previo se refleja en el liderazgo que maneja Antamina en el desarrollo del mecanismo Obras x Impuestos, al menos en el rubro minero, donde la mayoría de personal, así como empresas que realizan las obras son locales y gracias a las buenas prácticas que fomentó la empresa minera, es que actualmente tanto al trabajador como al empresario le es mucho más accesible mantener buenos estándares que no sólo les permitirá difundir su trabajo en otras zonas del Perú sino que sabrá como reducir y afrontar la problemática relacionada a la informalidad laboral.

Es importante tener en consideración cómo el ejemplo Antamina puede ayudar a otras empresas del rubro a lograr el éxito, ya que en este caso la mayoría de empresas mineras ofrecen cantidades de beneficios adicionales de ley que exceden largamente los beneficios que ofrecen otros rubros, sin embargo, en el caso de Antamina, existió un enfoque a beneficios dirigidos al trabajador y su familia, los cuales les permite tener una estabilidad y tranquilidad laboral, beneficios que en la mayoría de empresas mineras empiezan a despegar como tema prioritario al momento de ofrecer y establecer los beneficios adicionales de ley.

Para el caso de empresas de otros rubros, definitivamente el caso Antamina sirve de éxito al ser un referente en el éxito empresarial. En muchos casos las organizaciones empresariales deben de empezar a analizar si ser exitosos es simplemente cumplir lo estipulado en la ley, consideramos que, en base al ejemplo minero, estas organizaciones deben de considerar los conceptos de la autorregulación conocer su organización, estandarizar y sincerar sus metas, establecer beneficios de rango moderado que permitan cumplirlos. Es válido recordar y aclarar que no existe tamaño, rubro, enfoque de empresa para ser considerada como una empresa socialmente responsable, lo antes mencionada, no es limitante para crear sus políticas internas, tampoco es limitante realizar actividades que permitan generar valor a favor de la sociedad y que principalmente respeten los estándares laborales

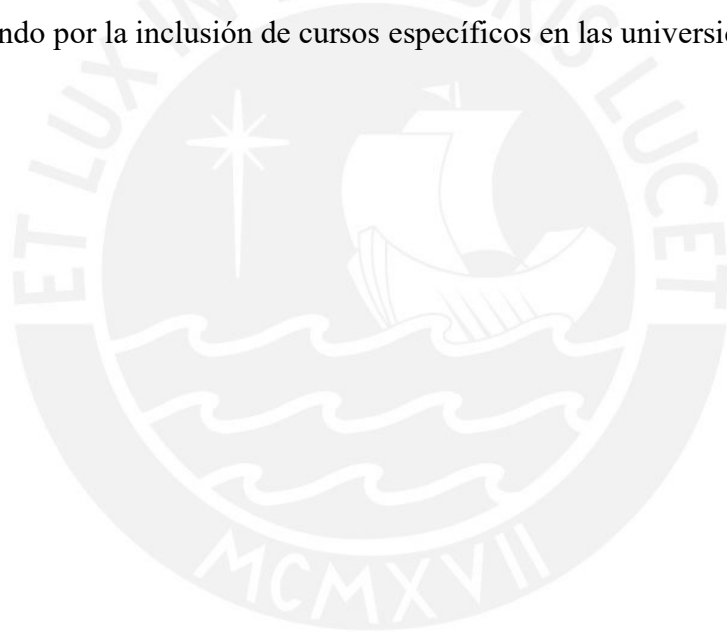
Queda demostrado, desde esta investigación, que la actividad minera formal genera diferentes beneficios para la sociedad: produce oportunidades de desarrollo local, personal y comunal; promueve la formalidad laboral en su sector; y, podría asegurarse, complementa a otras actividades comerciales en la mitigación de la informalidad en el trabajo. En tal sentido, probablemente no exista otra actividad de índole comercial que pueda compararse a la minería. Pese a su estigmatización en una parte de la población, es innegable su importancia para el progreso de países en vías de desarrollo. En este caso puntual, del Perú.

CONCLUSIONES

1. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el pilar de la sostenibilidad. Esto debido a que el primero de estos términos genera una correcta sostenibilidad en las organizaciones.
2. La RSE cuenta con principios emanados del derecho, motivo por el cual ambos son perfectamente compatibles para generar actividades en favor del desarrollo común. En el caso participar de la RSE, pese a ser voluntaria en el Perú, esta viene cobrando cada vez mayor fuerza en el rubro corporativo, en especial en el minero, debido a diversas crisis de reputación que sufren las empresas de ese sector, así como al deseo empresarial de fomentar beneficios para sus colaboradores y la sociedad en varios niveles.
3. Si bien la estricta aplicación del hard law resulta saludable para los fines pertinentes de la autorregulación, las especificaciones y tendencias que ofrece la realidad empresarial hacen más adecuada la utilización de los principios del soft law. Estos se convierten en bases fundamentales para lograr el entendimiento entre el derecho y la RSE.
4. Debemos tener en claro el concepto “voluntario” de la RSE, dado sus orígenes cargados de expectativas y en acciones que no son reguladas, ya que al cambiar su esencia, estas pasarían a ser normas regulatorias y no acciones de autorregulación como es catalogada a la RSE.
5. En materia laboral se recomienda que los equipos de sostenibilidad estén conformados de manera multidisciplinaria. De este modo, el especialista legal tendrá una opinión previa en los procesos, considerando que el estudio y la interpretación de normas, leyes y proyectos en búsqueda de soluciones, son formación innata de los abogados.
6. En materia regulatoria, queda demostrado que el rubro minero ha aplicado estratégicamente diversas teorías de la regulación, para lograr un cambio de paradigmas y una evolución favorable.
7. La reducción de la informalidad laboral tiene en el sector minero al mejor referente de trabajo planificado y estratégico en aras de fomentar beneficio y desarrollo al país. Para esta labor, se unen herramientas del derecho, con un enfoque claramente emanado de la RSE. El

resultado: se convirtió a un rubro empresarial históricamente negativo en materia social, económica y ambiental, en uno estable, con formalidad, beneficios por encima de los estándares y proyección al futuro.

8. La RSE no tiene ni debe ser parte de campañas con fines publicitarios, ni marketeros, ya que se ha demostrado que existen muchos riesgos al publicar notas empresariales y que, al momento de ser corroboradas, pueden generar complicaciones al no contar con los sustentos adecuados.
9. Conocer, entender e interpretar las ventajas y desafíos de contar con una sólida RSE en las empresas del país, es un tema que debe ser tratado a profundidad desde el tema educativo en el Perú, empezando por la inclusión de cursos específicos en las universidades.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, G. (2011). Nuevas tendencias en las motivaciones para la cooperación al desarrollo, 347–374.
- Alva Hart, B. (2015) Sociedad Peruana De Derechos del Trabajador y de la Seguridad Social, pp 141 – 152
- Aliaga, V. (2016). Irresponsabilidad Social Corporativa Análisis conceptual y estudio de la percepción de ISC a través de la web, 15–32.
- Ángel Cabo, N. (2008). La Discusión En Torno a Las Soluciones De Soft Law En Materia De Responsabilidad Social Empresarial *. *Revista de Derecho Privado*, 3–37.
- Antamina, C. M. (2018). *Reporte de sostenibilidad Antamina 2018*.
- Aparicio Tovar, J., & Valdés de la Vega, B. (2009). Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27, 53–75.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado De Derecho Laboral Los Principios Del Derecho Del Trabajo* (p. 847). Instituto Pacífico SAC. <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los Principios del Derecho del Trabajo -JAV.pdf>
- Argandoña, A. (2013). Los Profesionales al Servicio de la Empresa y La Responsabilidad Social. *XXI Congreso de EBEN España*, 1–13.
- Baldwin, R., Cave, M., & Lodge, M. (2011). *Understanding Regulation: Theory, Strategy, and Practice*. <https://doi.org/10.1201/b16599-4>
- Belapatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (2017). Perú. Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. *Observatorio Económico Perú, 1986*, 1–21. www.bbva-research.com
- Carroll, A. B. (2012a). Corporate Social Responsibility. *Wall Street Journal*, 1–28. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-25399-7>
- Carroll, A. B. (2012b). Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Journal*, 4(4), 497–505. <https://doi.org/10.5465/AMR.1979.4498296>
- Cerroverde. (2019). Reporte de sostenibilidad. *Memoria Anual Cerro Verde*, 53(9), 1689–1699.
- Coca Vila, I. (2013). *Programa de cumplimiento como forma de autorregulación regulada* (pp. 43–72). Max Planck Institute for the Study of Crime, Security and Law.

- Coglianesse, C., & Mendelson, E. (n.d.). Meta-Regulation and Self-Regulation. *Institute for Law & Economics Penn Law School Public Law and Legal Theory*, 12, 34.
- Cortés Cabrera, B. (2014). El soft law y su aplicación en el derecho comercial. *Revista Tribuna Internacional*, 3(6), 55–69.
- Council of Bars and Law Societies of Europe. (2008). *Corporate Social Responsibility and the role of the legal profession. A guide for European lawyers*. 32(0), 30.
http://www.ccbe.eu/fileadmin/user_upload/NTCdocument/EN_CSR_guidelinespd1_1221057092.pdf
- De Fuentes, C., Díaz, M., Fernández de Avilés, M., Cobo, S., Ruiz, S., Herráiz, R., & Gómez, J. (2014). El voluntariado corporativo y la responsabilidad social empresarial: una oportunidad en la lucha contra el estigma y el impulso de la inserción laboral de las personas con trastorno mental grave. *Revista Española de Discapacidad*, 2(2), 247–253.
<https://doi.org/10.5569/2340-5104.02.02.14>
- Duque Orozco, Y., Ortíz Riaga, M., & Arciniegas Barrera, J. (2014). Perfiles de los gerentes de responsabilidad social de las organizaciones adheridas al Pacto Global en Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 22(2), 212–239.
- García Rubio, M. P. (2012). Responsabilidad social empresarial y autorregulación: los códigos de conducta y las fuentes del derecho. *Boletín Del Ministerio de Justicia, ISSN-e 0211-4267, Año 66, Nº 2141, 2012, Págs. 2-14*, 66(2141), 2–14.
- Goldfields. (2020). *Reporte Integrado Gold fields 2019*. 4.
https://www.dimacofi.cl/archivos/reporte_integrado_2019.pdf
- Hervada, J. (2008). *¿Qué es el Derecho? La moderna respuesta del realismo jurídico* (U. de Navarra (ed.); Tercera ed). Ediciones Universidad de Navarra S.A.
- Hohfeld, W. (2004). *Conceptos jurídicos fundamentales*. 52, 97.
- Lattuada, P. (2008). RSE : Responsabilidad Social Empresarial. La triada RSE. *Cuaderno de Estudios En Diseño y Comunicación*, 2009, 103–116.
- Loayza, N. (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. *Revista Estudios Económicos*, 15, 4. <https://doi.org/10.1021/jm501182w>
- Madrid, I. C. de A. de. (2009). DECLARACIÓN DE MADRID SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ABOGACÍA. In *Ilustre Colegio de Abogados de Madrid*.
- Manrique, H., & Sanborn, C. (2021). La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco

- décadas de investigación. In *La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco décadas de investigación*. <https://doi.org/10.21678/978-9972-57-458-0>
- Masoud, N. (2017). *How to win the battle of ideas in corporate social responsibility: the International Pyramid Model of CSR*. <https://doi.org/10.1186/s40991-017-0015-y>
- Mazzi Huaycucho, V. (2017). Impacto de Amauta en la prensa minera de Morococha (1926-1930). *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 77(22), 89–99.
- Minem. (2019). Informe de Empleo minero 2019. *Dirección General de Minería*, 1–32.
- MINEM. (2020). INFORME DE EMPLEO MINERO 2020. *Dirección General de Minería*.
- Minera Las Bambas MMG. (2018). *Informe de Sostenibilidad Las Bambas 2018*. 70.
- MINSUR. (2019). *Reporte de Sostenibilidad 2019 - Sostenibilidad - MINSUR*. 1–190.
https://www.enap.cl/pag/744/786/reporte_de_sostenibilidad
- Navarro García, F. y, & García-Marza, D. (2009). La RSC , la cooperación y la internacionalización de la empresa española. *FRIDE*, 21.
- Nieto Martín, A. (2008). La responsabilidad social, gobierno corporativo y autorregulación: sus influencias en el derecho penal de la empresa. *Política Criminal*, 3(5), 70–87.
- OSINERGMIN, O. S. de la inversión en E. y M.-. (2017). *La industria de la minería en el Perú - 20 años de contribución al crecimiento y desarrollo económico del país*.
http://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/Osinergmin-Industria-Mineria-Peru-20anios.pdf
- Proinversión. (2020). *REPORTE OBRAS POR IMPUESTOS 2019 En 2019 el monto de adjudicación de Obras por Impuestos creció en 16 % respecto al año previo Resultados 2019*. 6.
- Rentería, J. M. (2015). *Brechas de ingresos laborales en el Per urbano: Una exploración de la economía informal*. Instituto de Estudios Peruanos, IEP.
- Rittich, K. (2004). The Future of Law and Development: Second Generation Reforms and the Incorporation of the Social, The. *Mich. J. Int'l L.*, 26(May), 199.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511754425.006>
- Rubio Correa, M. (2010). *EL SISTEMA JURIDICO*.
- Seele, P., & Gatti, L. (2017). Greenwashing Revisited: In Search of a Typology and Accusation-Based Definition Incorporating Legitimacy Strategies. *Business Strategy and the Environment*, 26(2), 239–252. <https://doi.org/10.1002/bse.1912>

- Smits, J. M. (2017). Enforcing corporate social responsibility codes under private law: On the disciplining power of legal doctrine. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 24(1), 99–113. <https://doi.org/10.2979/indjglolegstu.24.1.0099>
- Sostenible, A. (2019). *Reporte de sostenibilidad Antamina 2019*. 9.
- Southern. (2019). *Reporte de Sostenibilidad Corporativa Southern Copper Corporation*. 10180.
- Teubner, G. (2011). Self-Constitutionalizing TNCs? On the Linkage of “Private” and “Public” Corporate Codes of Conduct. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 18(Summer 2011), 617–638. <https://doi.org/10.2979/indjglolegstu.18.2.617>
- Toyama Miyagusuku, J., & Caro Paccini, E. (2001). LA REFORMA LABORAL DE LOS NOVENTA : *Foro Jurídico*, 21–45.
- Velerdas Peralta, Á. (2010). Aproximación Jurídica a la Responsabilidad Social Corporativa. *Responsabilidad Social de La Empresa y Derecho Mercantil*, 3–29.
- Vidal Salazar, M. (2005). Los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización y la flexibilización laboral. *Pensamiento Constitucional*, XII(12), 460–491.
- VOLCAN. (2020). *MEMORIA ANUAL 2019*. 1–81.
- Zavala Costa, J., & Vilchez Garcés, L. (2017). La responsabilidad empresarial interna. *Jurídica*, 11(667), 4,5 y 6.
- Yamaru, C. A., & Claudia, P. P. (2016). La Responsabilidad Social Universitaria : emprendimiento sostenible como impacto de intervención en comunidades vulnerables. *La Responsabilidad Social Universitaria*, (81), 12–25.