



MEMORANDUM
GAC 015/2002

A : Srs. Gerentes, Jefes de División, Jefes Regionales
De : Luis Fernández C.
Ref. : Documento "Prevención frente a presiones comerciales al personal"
Fecha: 26/Abril/2002

Adjunto al presente, me es grato enviarles una copia del documento "**Prevención frente a presiones comerciales al personal**" preparado, aprobado y firmado por el Presidente Ejecutivo y Gerente General de CESMEC Ltda.

Este documento fue confeccionado a petición de la Gerencia de Aseguramiento de Calidad, con el fin de establecer formalmente la política y sistemas de control al respecto, dando así cumplimiento a diversos requisitos normativos y reglamentarios que exigen a la empresa tener "disposiciones para asegurar que el personal no está ni actúa bajo presiones comerciales, financieras ni de ningún tipo, que puedan afectar la calidad e independencia de su trabajo o incidir en los resultados entregados".

Agradeceré darlo a conocer al personal de su área que estime Ud. conveniente, en forma tal que pueda ser aplicado en situaciones tales como auditorias internas y externas, propuestas y contratos.

Les saluda atentamente,

Luis Fernández Canobra
Gerente Aseguramiento de Calidad
CESMEC Ltda.

C.C.: - Presidente Ejecutivo
- Gerente General



PREVENCION FRENTE A PRESIONES COMERCIALES AL PERSONAL

- Antecedentes.

La normativa internacional, muy particularmente la familia de normas ISO de Certificación de Sistemas de Aseguramiento de Calidad, está alertando a las empresas y estableciendo condiciones en sus normas, para asegurarse que las empresas de certificación, laboratorios de ensayos, etc., prevengan en la operación de sus instituciones, la existencia de presiones comerciales sobre el personal que actúa en los análisis, ensayos y certificaciones.

- Política de Cesmec frente a la amenaza de presiones comerciales.

Desde su fundación, la empresa ha estado consciente de la imperiosa necesidad de evitar entre las personas que trabajan en sus laboratorios y oficinas, los desastrosos efectos que podría tener la presencia de presiones indebidas sobre los resultados de su trabajo. Así, el 90% del patrimonio accionario de Cesmec Ltda. pertenece a sus empleados, de modo que no existen sobre la empresa presiones económicas de grupos externos industriales o financieros.

1. Cesmec considera que las presiones comerciales son un elemento del paisaje normal del mundo industrial y comercial en que operan nuestras empresas y que, en consecuencia, se debe procurar ir a la raíz del problema y no confiar demasiado en sistemas de control.
2. La primera presión económica que deben soportar los técnicos y personal responsable de la certificación, es aquella que proviene de sus propias familias cuando escasean los recursos económicos para enfrentar las necesidades de los hijos, su salud, su educación y, en general, problemas propios del hogar.
3. No es la presencia de presiones económicas el elemento que podemos controlar, sino la fortaleza de nuestro personal para resistir esas presiones que, como ya se señaló, continuarán estando presentes en nuestra sociedad.
4. Cesmec ha creado tres grandes elementos de soporte social para sus empleados que apuntan en la dirección que estamos señalando:
 - a) Las cargas familiares adicionales para el sector de más bajas rentas.
 - b) El Fondo de Salud complementario para todo el personal.
 - c) Seguro de vida y seguro de enfermedades catastróficas.
5. El procedimiento que Cesmec emplea para la contratación de su personal contempla dos tipos de entrevistas: Una orientada a verificar calificaciones técnicas necesarias y otra, efectuada por un psicólogo profesional, que busca los rasgos de personalidad del candidato y es particularmente inquisitiva en temas como veracidad y confiabilidad y otros aspectos psicológicos que constituyen la base del comportamiento valórico de las personas.



Las cargas familiares adicionales corresponden en este momento a 1,2 UF mensuales que reciben los empleados por cada carga legal, permitiendo en esta forma aumentar sustancialmente su ingreso, particularmente orientado hacia las familias más numerosas cuyos padres son, sin duda, los que presentan una situación más débil frente a presiones comerciales exteriores.

El Fondo de Salud es complementario al contrato de salud colectivo que la empresa tiene con Isapres y que se está mejorando continuamente. El Fondo es redistributivo y otorga la mayor cobertura a las personas de menores rentas, lográndose en esta forma que los trabajadores tengan cubierta la mayor parte de sus riesgos de salud.

El seguro de vida y el seguro de enfermedades catastróficas, por otra parte, terminan de configurar un cuadro de preocupación de la empresa por sus empleados, de manera de erradicar los principales focos de debilidad frente a presiones comerciales, es decir, salud de la familia, gastos de educación y enfermedades catastróficas.

– **Herramientas de Control Interno.**

La empresa efectúa encuestas de endeudamiento en su personal y tiene una red de préstamos de auxilio para acudir en ayuda de los que presentan situaciones económicas más complicadas. Si el nivel de endeudamiento coincide con algún rasgo detectado en la entrevista psicológica que permita anticipar un riesgo con la persona en cuestión, se procede a tomar medidas más radicales.


El artículo 23 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad establece causales de inmediato despido para empleados que modifiquen resultados de ensayos o análisis o alteren el texto de Certificados. Del mismo modo, la detección de cualquier forma de remuneración recibida por un empleado de Cesmec de parte de una empresa usuaria de sus servicios, constituye también causal ineludible de despido.

Finalmente, cada contrato de trabajo firmado por el empleado hace referencia al Reglamento indicado anteriormente y a obligaciones de absoluta reserva, confidencialidad e imparcialidad relacionadas con su trabajo.

Todo lo anterior se expresa formalmente en el Manual de Calidad Corporativo y en los Manuales de Gestión de Calidad de cada División.



PEDRO VERGARA ALVAREZ
Presidente Ejecutivo



EUGENIO OSSA SOFFIA
Gerente General

Abril , 2002