

Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social

LA EMPRESA LABORAL COMO FACTOR DE MEDICIÓN DE COMPETITIVIDAD

Memoria para optar al Título Profesional de Abogado

Autores:

Loreto Andrea Alarcón Godoy

Daniel Alejandro González Cena

Profesor guía: María Cristina Gajardo Harboe

Santiago, Chile Primavera 2003

INTRODUCCIÓN .	1
LA EMPRESA COMO AGENTE ECONÓMICO Y SOCIAL: UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE EMPRESA LABORAL. . .	3
LA EMPRESA MODERNA: OBJETIVOS Y EXIGENCIAS DE LA NUEVA ECONOMÍA, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, RIESGO - PAÍS Y ESTÁNDARES LABORALES. .	5
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: EL REQUERIMIENTO DE NUEVOS ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN. .	7
EL RIESGO-PAÍS Y EL CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES LABORALES COMO FACTOR DE EVALUACIÓN. . .	9
NORMAS ISO Y OHSAS: ESTÁNDARES Y EXIGENCIAS A LA EMPRESA MODERNA. . .	11
NORMAS ISO: . .	13
NORMAS OHSAS, 18001 Y 18002 Y SU APLICACIÓN EN CHILE. .	15
BREVE REFERENCIA A LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO. . .	19
PROYECTO CORFO: CREACIÓN DE NORMAS RELATIVAS A ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL. .	21
CONCLUSIÓN .	23
BIBLIOGRAFÍA .	25

INTRODUCCIÓN

La empresa como concepto ha tenido modificaciones a través del tiempo, pasando desde una concepción principalmente económica hasta lo que hoy conocemos como una empresa socialmente responsable, la que queda comprendida dentro de lo que puede entenderse como Empresa Laboral.

El propósito de esta monografía apunta a un señalamiento general de lo que se ha entendido por empresa y de la evolución del concepto, centrándonos en la Empresa Laboral. A partir de esta premisa de lo que sería una empresa moderna se plantearán los objetivos que ella persigue y su incidencia como posible factor de evaluación en su mayor o menor competitividad, tanto a nivel local como internacional, a la luz de las nuevas exigencias que imponen los demás mercados y sus consumidores; se hará referencia a la medición del Riesgo – País como elemento determinante de los países en la decisión de invertir en otros y a la presencia en los métodos de evaluación de Riesgo – País de consideraciones de tipo laboral, lo que nos llevaría a una aproximación de la Empresa Laboral como factor de medición de las posibilidades reales de competencia que ellas pueden tener en otros mercados.

Luego de esto se pasará a desarrollar las ideas anteriores dentro de lo que es una aplicación práctica de estos estándares o exigencias a la empresa moderna que permiten o deniegan, según el caso, su acceso a un marco de competencia dentro de los mercados internacionales, es decir, se explicarán las ideas anteriormente desarrolladas a partir de normas existentes en materia de estándares y exigencias a la gestión empresarial actual, como son las normas ISO y OHSAS.

En lo relativo a estas normas se explicará en qué consisten y en una sección especial se hará referencia a su aplicación y forma de implementación en Chile.

Continuando con el cumplimiento de prescripciones de gestión y producción de las empresas en Chile, se hará una breve mención a las obligaciones de tipo laboral contempladas en los Tratados que nuestro país ha suscrito con otros países, específicamente al Tratado con la Unión Europea y al Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos el cual entrará en vigencia a partir del año 2004.

Finalmente nos referiremos a la existencia de un proyecto de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), relativo a la creación de una norma que reconozca y exija la aplicación y cumplimiento de ciertos estándares de gestión empresarial y de producción para acceder al apoyo efectivo de CORFO en el desarrollo de sus actividades y en la implementación de las normas internacionales de estándares de producción.

LA EMPRESA COMO AGENTE ECONÓMICO Y SOCIAL: UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE EMPRESA LABORAL.

El concepto de empresa no es unívoco, hay tantos como disciplinas dedicadas a su estudio existen ¹. Sin perjuicio de esto, es innegable que la empresa es uno de los actores relevantes en el crecimiento económico de los países. Debido a esto, se asocia a un concepto restringido, que considera a todos los elementos que la conforman como “factores de producción”, los cuales se organizan en torno a las políticas de estructuración y funcionamiento que ella fija y que obedecen al fin primordial de obtener beneficios, utilidades o ganancias económicas.

Esta noción estricta no reconoce la relevancia que la empresa tiene en el ámbito jurídico - laboral y la calidad de “fenómeno económico – social” que posee, siendo así una fuente material del Derecho y, por tanto, influyendo en las transformaciones institucionales y normativas ². Como expresión de esto existen las normas jurídicas reguladoras de la actividad y la conducta dentro de ella de empleadores y trabajadores, imponiendo derechos y obligaciones para unos y otros. Por otra parte el trabajador pasa

¹ V.gr. Economía, Ingeniería, Sociología, Derecho Comercial, Derecho del Trabajo.

a ser considerado como un sujeto que requiere de amparo en la regulación de un vínculo que por ser de subordinación, supone desigualdad entre las partes y da origen al reconocimiento y aplicación del “principio protector”. De esta forma, el estudio de la empresa entendida como fenómeno económico – social ha servido al Derecho del Trabajo para determinar los aspectos básicos de las relaciones laborales, constituyendo un punto de conexión para determinadas reglas de conducta y transformándola en un ámbito de vigencia de las normas laborales.

Así la empresa actual debe ser considerada como una organización que sobrepasa lo puramente económico y que ha pasado a desempeñar un rol social, de compromiso con la comunidad (compromiso externo) como con sus trabajadores y el medio en que la actividad de éstos se desarrolla (compromiso interno).

El Código del Trabajo chileno establece su propio concepto de empresa atendida la materia objeto de su regulación y la define como: “Toda organización de medios personales materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”³.

² De la Noi, Felipe. La empresa: su concepto jurídico y el cambio en su titularidad desde la perspectiva laboral. Universidad Adolfo Ibáñez. 1998.

³ Artículo 3°. Código del Trabajo. DFL N° 1,1994.

LA EMPRESA MODERNA: OBJETIVOS Y EXIGENCIAS DE LA NUEVA ECONOMÍA, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, RIESGO - PAÍS Y ESTÁNDARES LABORALES.

En la actualidad la empresa ha centrado el análisis de su éxito y proyecciones de crecimiento no sólo en aspectos financieros o comerciales sino también en su desempeño social. Ella se sitúa en un escenario distinto en el que la globalización y el acceso ilimitado a la información van formando consumidores, un mercado y una sociedad cada vez más exigentes con las condiciones a cumplir por las empresas. Así por ejemplo, los consumidores chilenos basan sus expectativas en prácticas empresariales responsables, relacionan al buen empleador con una empresa responsable (la relacionan primero con una dimensión interna de la empresa y luego con una externa), privilegian una buena calidad de vida y ambiente laboral. De ahí que "...la preocupación de la empresa moderna apunte a la sustentabilidad del negocio en el entorno que afecta, preocupándose del proceso de producción y su calidad más que del producto mismo, en consecuencia, de lo colectivo..."⁴, comprendiendo aquí al entorno físico - ambiental y social en que se sitúa la empresa.

⁴ Seminario de Responsabilidad Social Empresarial, "Responsabilidad Social Empresarial: La práctica de un sueño", exposición de Keiko Kodama, Gerente General de Acción Empresarial, de fecha 11 de Noviembre de 2003.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: EL REQUERIMIENTO DE NUEVOS ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN.

Como respuesta de las empresas a estas expectativas sociales de consumidores, proveedores, accionistas, trabajadores y medio ambientales surge la “Responsabilidad Social Empresarial”, la que se relaciona con los aspectos de:⁵

Responsabilidad ética de la empresa traducida en los denominados “gobiernos corporativos”, es decir, el manejo de la empresa y la toma de decisiones de manera ética.

Responsabilidad con el medio ambiente , reflejado en prácticas empresariales como el reciclaje, ahorro energético, diseño y construcción ecológica y prevención de la contaminación, entre otros.

Marketing responsable , es decir, ética publicitaria o publicidad con causa social; compromiso con la comunidad.

Calidad de vida , lo que se traduce en el desarrollo personal de los trabajadores, el respeto hacia ellos y desde ellos, la no discriminación en el trabajo, la salud y seguridad

⁵ Ibíd.

en el mismo.

De todo esto se desprende que la empresa actual está comprometida socialmente y este compromiso abarca toda su gestión, sus procesos productivos, su funcionamiento interno, la relación y las condiciones en que se desempeñan sus trabajadores y su compromiso con el medio externo. Esto se traducirá en una producción socialmente requerida y esta demanda tomará en consideración el cumplimiento de nuevas exigencias a la empresa. De ahí que si ella es capaz de cumplirlas, tendrá mayores retornos y utilidades y probablemente se posicione exitosamente a nivel internacional. Esto guarda relación con la intención que pueden tener países extranjeros de invertir dentro del país.

EL RIESGO-PAÍS Y EL CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES LABORALES COMO FACTOR DE EVALUACIÓN.

La atracción de flujos de capital e inversiones extranjeras al país local dependerá del resultado que arroje el análisis de “Riesgo – País” que el inversionista efectúe a través de las instituciones clasificadoras de riesgo, que son las entidades llamadas a hacer esta evaluación. El Riesgo – País se refiere a la “probabilidad de que ocurran cambios en el ambiente de los negocios que reduzcan las ganancias por hacer negocios en dicho país. Estos cambios pueden afectar adversamente a las utilidades como también al valor de los activos”⁶. Por otra parte la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras de Chile lo define como “El riesgo que se asume al mantener o comprometer recursos en algún país extranjero, por los eventuales impedimentos para obtener su recuperación debido a factores que afectan globalmente al país respectivo, distintos del riesgo de crédito u otros riesgos propios de las operaciones realizadas con sus residentes, cuyo análisis y reconocimiento contable se realizan con prescindencia de las consideraciones relativas a eventuales dificultades en la repatriación de los recursos y que son ajenas a la liquidez, solvencia o comportamiento de las contrapartes. El Riesgo - País comprende el riesgo soberano y el riesgo de transferencia. En el caso de las operaciones de crédito, el primero corresponde a las dificultades que podrían presentarse para ejercer acciones

⁶ Powditch Araya, Carlos y otros. Riesgo - País bilateral. Tesis. Universidad de Chile. 2000. pp.6.

contra el prestatario o último obligado al pago por razones de soberanía, en tanto que el segundo se refiere a la incapacidad general de los deudores de un país para hacer frente a las obligaciones con acreedores extranjeros, por carecer de divisas”⁷.

Considerando estas definiciones, la mayoría de los modelos de evaluación de riesgo existentes basan su análisis en factores económicos y financieros como la deuda externa, las exportaciones y el PIB (producto interno bruto)⁸. No obstante esto, existen algunos modelos que consideran como factores de evaluación del Riesgo - País los de tipo social como son los costos laborales⁹ y las condiciones del mercado laboral¹⁰. Por lo tanto éstas como otras consideraciones de tipo social y laboral podrían determinar favorable o negativamente la evaluación del riesgo de inversión en Chile. Dentro de estas consideraciones de evaluación, hoy podrían ubicarse por ejemplo las nuevas exigencias que se efectúan a la empresa socialmente responsable a las que nos hemos referido y específicamente, en lo que es de interés de esta exposición, a las condiciones que determinan la calidad de vida de los trabajadores al interior de sus empresas.

Estas condiciones han tomado la forma de estándares que han sido y continúan siendo aplicados a nivel internacional y que paulatinamente han ido expandiendo su aplicación en el proceso de búsqueda de las empresas por mantenerse o posicionarse en los mercados nacionales e internacionales¹¹.

⁷ Recopilación de normas de Bancos y Financieras, Capítulo 7.6. Circular N° 2913/1208, 31.12.97.

⁸ V.gr. Método de evaluación de Riesgo-País utilizado por Bank of America.

⁹ V.gr. Método de evaluación de Riesgo-País utilizado por Political Risk Services: Coplin O’Learly System.

¹⁰ V.gr. Método de evaluación de Riesgo-País utilizado por Standard & Poor’s Rating Group.

¹¹ La Responsabilidad Social Empresarial como tema, será desarrollado por otros integrantes del Taller de Memoria: “La Empresa Laboral”.

NORMAS ISO Y OHSAS: ESTÁNDARES Y EXIGENCIAS A LA EMPRESA MODERNA.

La empresa moderna en el afán constante de obtener utilidades y para esto, de lograr un posicionamiento e imagen confiable y sólida en el mercado mundial, se ha preocupado del perfeccionamiento de sus procesos productivos y en consecuencia de todo lo que implica su gestión empresarial. Los requerimientos sociales y la constante e inevitable competencia hacen necesaria esta actualización. La supervivencia en los mercados muchas veces depende del cumplimiento de estos requisitos y es el elemento diferenciador y certificador de esas empresas como organizaciones serias, confiables, preocupadas del medio ambiente, de la calidad de sus productos, de los procesos productivos que llevaron a ellos y, por supuesto de las condiciones en las que los trabajadores que realizaron las actividades tendientes a su producción se desempeñaron; condiciones que apuntan a la calidad de vida al interior de las empresas, a la seguridad, el respeto, la participación y la salud de los mismos en su interior.

La certificación del cumplimiento de estos estándares internacionales se presenta hoy como una política de crecimiento de las empresas.

NORMAS ISO:

Los estándares industriales a nivel internacional, han sido coordinados y unificados por la “International Standardization Association” (ISO), organización internacional creada en 1946, con el objeto de establecer un “nivel de competencia” similar entre ellos.

En la actualidad las empresas chilenas más importantes cuentan con certificación de cumplimiento de las normas ISO, específicamente de las ISO 9000, relativas a la calidad de los productos y las ISO 14000 que aseguran la realización de actividades, obtención de productos y prestación de servicios en el marco de una “política ambiental amigable”, es decir, con respeto y protección al medio ambiente. Se agregan a estas normas las OHSAS 18000, relativas a la gestión de seguridad y salud ocupacional, permitiendo la formulación de políticas y objetivos determinados relativos a este tema, tomando en cuenta los riesgos y peligros asociados a cada actividad en particular. La norma se aplica sobre los riesgos que pudieran impactar la producción y que sean posibles de prevenir, controlar y manejar.

Estas normas junto a las HACPP (Normas de Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control), referidas a la garantía e inocuidad y tratamiento sanitario de productos alimenticios, conforman el sistema de gestión empresarial en boga en Chile. Gracias a estas normas nuestros productos logran una mejor llegada y permanencia en los mercados internacionales; lo que se ve favorecido por los Tratados de Libre Comercio¹² que Chile ha implementado en los últimos años y que hacen necesarias estas

¹² Tratado de Libre Comercio Chile - Estados Unidos y Tratado de Libre Comercio Chile-Unión Europea.

certificaciones como elementos de confianza y herramientas diferenciadoras frente a la competencia internacional.

Ya desde principios de los años noventa muchos clientes de Chile en el exterior comenzaron a exigir determinados certificados de acreditación de que sus productos contaban con ciertas garantías, esto llevó a un incipiente negocio relacionado con la acreditación de los sistemas productivos, los que aún en desarrollo, han traído múltiples beneficios.

Dentro de los beneficios de certificar ISO, se encuentran:

El facilitar la ordenación de la empresa, los procesos administrativos y productivos de manera que con los mismos recursos se hagan cosas mejores.

La gestión en forma organizada de los problemas que en ella se presenten.

Permite asimismo sustentar en el tiempo la mejoría de la empresa.

Reducir los costos.

Promover prácticas de excelencia.¹³

Dentro de este sistema de gestión empresarial, relativamente nuevo en Chile, cobran importancia aquellas normas referidas al cumplimiento de estándares laborales, de seguridad y calidad de vida de los trabajadores al interior de la empresa pues, como señalamos con anterioridad, ellas de alguna forma pueden determinar la atracción de flujos de inversión extranjera al país y ciertamente en la actualidad determinan la permanencia en los mercados y la relación con la competencia. A ellas y a la presencia de compromisos laborales en las disposiciones de algunos de los tratados de libre comercio suscritos por Chile nos referiremos a continuación.

¹³ Exposición de Gerdau Aza relativa a los beneficios de la certificación de normas ISO, en conferencia convocada por Asimet, con fecha 9 de Octubre de 2003.

NORMAS OHSAS, 18001 Y 18002 Y SU APLICACIÓN EN CHILE.

Concepto.

Elas se refieren a estándares internacionales vinculados a la gestión de sistemas de seguridad e higiene en el trabajo.

Objetivos

Su finalidad es crear un sistema de gestión para la prevención y eliminación de riesgos profesionales, asegurando el mejoramiento de las condiciones de salud y de seguridad para los trabajadores, evitando con ello las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo, obteniendo un mejor desempeño.

Características:

Se pueden implementar en cualquier empresa y actividad.

Se basa en la determinación de una política y objetivos que toman en consideración la legislación que rige la actividad así como las circunstancias, riesgos inherentes a ella y el principio rector del Mejoramiento Continuo.

Sirve para crear, mantener o mejorar un sistema de gestión de prevención de riesgos profesionales.

Se basa en un sistema de certificación por un tercero (compañías certificadoras).

Presupuestos de aplicación de la norma:

Estas normas cuentan con cinco supuestos para su aplicación que son:

Política de prevención de riesgos profesionales.

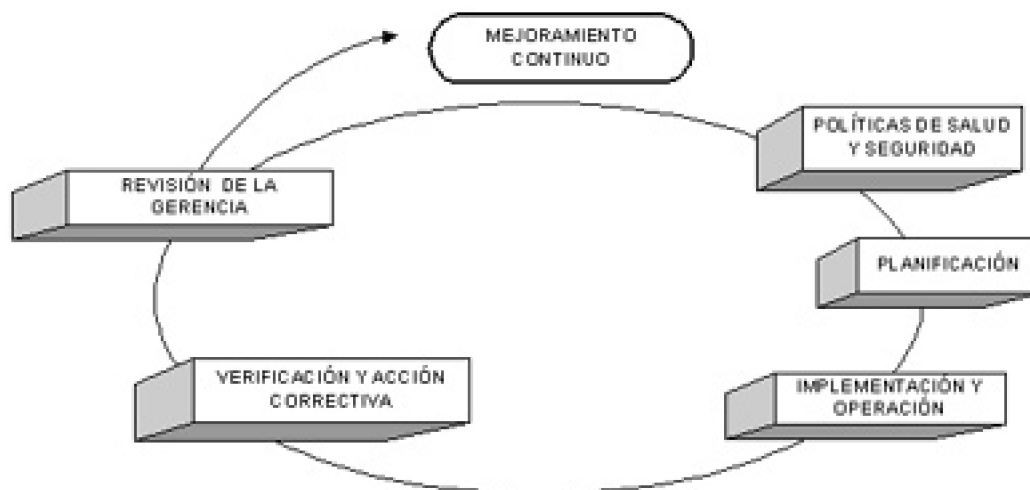
Planificación.

Implementación y operación.

Verificación y acción correctiva.

Revisión de la gerencia.

y se esquematizan de la siguiente manera ¹⁴ :



Ventajas:

Los autores señalan como ventajas o beneficios de la aplicación de las normas OHSAS los siguientes:

Reducción de la tasa de accidentabilidad vía determinación y control de los riesgos inherentes a la actividad.

Lograr una fuerza de trabajo mejor calificada y más satisfecha con sus condiciones de trabajo.

Facilita el cumplimiento de la legislación vigente.

Permite crear un sistema de gestión que integre calidad (ISO 9000), protección del medio ambiente (ISO 14000) y seguridad e higiene, con el correspondiente ahorro de costos, al no tener que desarrollarlos como programas independientes.

Mejora la imagen de la empresa ante los trabajadores y principalmente ante los consumidores.

Mejora la posición dentro del mercado, al permitirle suscribir instrumentos como códigos de conducta y acceder a contratos e inversiones con empresas e inversionistas cada día más preocupados de la calidad de los productos, la protección del medio ambiente y de la seguridad en la elaboración.

¹⁴ Nch 18.001 Prevención de Riesgos Profesionales – Sistema de Gestión – Requisitos.

En Chile las normas OHSAS 18000, 18001 y 18002, están siendo implementadas por el organismo público encargado de estudiar y preparar las normas técnicas de nivel nacional, el Instituto Nacional de Normalización (INN), a través de la elaboración de tres proyectos, que están en la etapa de consulta pública de su tramitación¹⁵ :

Nch 18000 Prevención de Riesgos Profesionales – Sistema de Gestión – Vocabulario.

Nch 18001 Prevención de Riesgos Profesionales – Sistema de Gestión – Requisitos.

Nch 18002 Prevención de Riesgos Profesionales – Sistema de Gestión – Directrices para la implementación de la norma Nch 18001.

Y que en lo fundamental son una traducción de los textos oficiales de las normas OHSAS 18000, 18001 y 18002 en inglés. La única diferencia y que influirá en el resultado, es la distinta definición que se le ha dado a determinados términos contenidos en la norma OHSAS 18000 en la norma Nch 18000 que contiene el vocabulario por el que se rigen las otras normas: Nch 18001 y 18002.

¹⁵ La elaboración de una norma por el INN tiene una tramitación dividida en cuatro etapas, en la primera se elabora un anteproyecto sobre la base de las normas internacionales y antecedentes técnicos nacionales. El anteproyecto es estudiado por un Comité Técnico en el que participan los sectores interesados en el tema. La elaboración de un proyecto por el Comité Técnico da lugar al segundo trámite, su consulta pública por un plazo de treinta días, plazo en que cualquier interesado puede hacer observaciones, las que son estudiadas por el Comité Técnico con el fin de lograr un proyecto consensuado. El tercer trámite es la aprobación del proyecto como norma por el Consejo del INN. El último paso es enviar la norma al Ministerio competente en el área que regula la norma para su oficialización y publicación en el Diario Oficial.

BREVE REFERENCIA A LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Chile ha suscrito recientemente tratados de libre comercio con Estados Unidos y con la Unión Europea, y cada texto trata de distinta forma el tema.

Así el Tratado con Estados Unidos destina el capítulo dieciocho, llamado precisamente “Trabajo”, para expresar sus exigencias a los Estados, las que tienen como marco los derechos internacionalmente reconocidos y amparados bajo el sistema de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ¹⁶ y aquéllos que las partes expresamente señalaron en el cuerpo del Tratado, en su artículo 18.8 y que se refieren a ¹⁷ :

El derecho de asociación;

El derecho de organizarse y negociar colectivamente;

La prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;

¹⁶ Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) y Convenio 182 de OIT sobre la Prohibición y la Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999).

¹⁷ Tratado de Libre Comercio Chile - Estados Unidos, artículo 18.8. Tema tratado en otro trabajo del presente Taller de Memoria.

Una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y

Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Consagra además otros compromisos:

Deber de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales,

Promover su conocimiento por la población.

No promover el comercio, la inversión o su mantención por medio de una disminución, vía derogación de las normas, del nivel de protección establecido por el ordenamiento laboral y de seguridad social.

Garantizar el acceso a tribunales judiciales, la existencia de procedimientos justos, equitativos y transparentes que velen por cumplimiento de las normas laborales y que permitan la posibilidad de deducir recursos.

Para cumplir con estos deberes las partes gozan de libertad para implementar las medidas correspondientes y de independencia el uno del otro.

El Tratado con la Unión Europea se refiere de manera más escueta el ámbito laboral contemplándolo en el Título V, de la “Cooperación en materia social”, artículo 44 número 1. Circunscribiéndolo también al respeto y promoción de los derechos contenidos en los convenios correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo sobre ¹⁸ :

La libertad de asociación;

El derecho a la negociación colectiva y a la no discriminación;

La abolición del trabajo forzado y del trabajo infantil; y

La igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Establece por tanto la protección de los mismos derechos, ampliándose a la no discriminación entre hombres y mujeres.

Acuerdan las partes como una prioridad, tomar medidas para el desarrollo y la modernización de las relaciones laborales, de las condiciones de trabajo, de la asistencia social y de la seguridad en el empleo ¹⁹ .

¹⁸ Tratado de Libre Comercio Chile-Unión Europea, artículo 44 N° 1.

¹⁹ Tratado de Libre Comercio Chile-Unión Europea, artículo 44 N° 4 c).

PROYECTO CORFO: CREACIÓN DE NORMAS RELATIVAS A ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL.

En los últimos meses la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), dentro de su objetivo de lograr un crecimiento productivo por habitante y, por ende, de los factores productivos de capital productivo (PIB), capital humano, cambio tecnológico y capital no humano ;ha desarrollado un trabajo de creación de estándares mínimos de producción y gestión empresarial con el fin de seleccionar, dentro de su rol subsidiario y de incentivo de la producción, a aquellas empresas que cumplan estas exigencias, estableciendo con este sistema un parámetro y criterio diferenciador de la misma, siendo el cumplimiento de estos estándares una medida objetiva del mayor o menor riesgo de inversión en ellas y de la viabilidad de su gestión productiva a la que CORFO dará o no su apoyo según sea el caso.

Tomamos conocimiento de este proyecto a raíz de la asistencia a una conferencia convocada por ASIMET en que el Vicepresidente de CORFO, don Oscar Landerretche,²⁰

²⁰ Exposición de don Oscar Landerretche, Vicepresidente de CORFO, en conferencia convocada por Asimet, con fecha 9 de Octubre de 2003.

lo señaló como uno de los nuevos instrumentos, aún en elaboración, con que CORFO fomenta la optimización y la productividad del sector empresarial en Chile, específicamente de la pequeña y mediana empresa.

El proyecto, de acuerdo a la escasa información a que hemos tenido acceso precisamente por la etapa inicial en que se encuentra su elaboración, consistiría a grandes rasgos en una recopilación y estudio de la normativa vigente aplicable al sector empresarial, con el objeto de determinar los sectores de la gestión productiva que están cubiertos normativamente y aquéllos que no lo están, lo que permitiría coordinar el proceso de creación de normas que fijen estándares mínimos productivos con las ya existentes en otros ámbitos pero igualmente circunscritos a la empresa, y así fijar el marco de selección de las empresas que tendrán acceso a apoyo y sistemas de financiamiento CORFO de aquéllas que correlativamente quedarán excluidas de esta cooperación. Se trata de hacer coincidir en ciertos puntos la normativa vigente con la se creará, ya sea a modo de innovación o complementación, según el caso, y de esta manera crear un sistema eficiente de medición de las características de lo que debe ser una empresa idónea en su gestión productiva para recibir el financiamiento CORFO y participar de la ayuda que esta corporación presta a las PYMES, para el cumplimiento de estándares de producción internacionales como son las normas ISO y las OHSAS examinadas en los capítulos precedentes. Esto tiene importancia por constituir un intento de elaboración de estándares productivos de generación y aplicación local, que permitan poner en una posición más ventajosa y competitiva a la empresa, primero dentro del país como requisito de acceso al apoyo de CORFO, y luego para que a partir de esto la empresa pueda, en caso de querer proyectarse al mercado internacional, cumplir con los estándares productivos mundiales y competir en posición de igualdad con los demás.

El propósito inicial de esta memoria fue culminar todo el proceso de análisis y explicación de lo que es la empresa laboral como posible factor de evaluación del Riesgo - País y de competitividad en los mercados internacionales, de manera de llegar a la incorporación de este concepto en la elaboración de un estándar de producción de la empresa moderna, abarcando y plasmando normativamente todo lo que ello implica, como son el cumplimiento de condiciones de salubridad y de buen ambiente de trabajo, de respeto de condiciones laborales más allá del cumplimiento mismo de la norma local aplicable, es decir, el Código del Trabajo y la introducción del nuevo paradigma en materia de gestión productiva como es la Responsabilidad Social Empresarial²¹.

²¹ No fue posible hasta el término de esta investigación tener acceso directo al Anteproyecto de esta nueva normativa de CORFO, pues todavía no es algo oficial. El conocimiento al menos de las directrices generales consideradas en la elaboración de esta nueva norma habrían permitido profundizar este trabajo, ya que aplicando parámetros de creación normativos similares, en la misma línea o aún extrayendo criterios explícitos presentes en la norma relativos a condiciones de trabajo en la empresa, habría sido posible proponer un esquema de creación y tal vez implementación de las mismas.

CONCLUSIÓN

La Empresa Laboral es un concepto de empresa que sobrepasa lo puramente económico pero que paradójica, lógica o inevitablemente redundará en el beneficio económico y en la mayor utilidad, de manera que actualmente se presenta como un presupuesto de la gestión empresarial exitosa, ya que en la medida que ella cumpla con las prescripciones de tipo laboral local e internacional logrará posicionarse en los distintos mercados de una manera más sólida y eficiente.

La globalización ha traído dentro de sus múltiples consecuencias la de abrir los mercados, por ende el consumidor tiene la facultad de plantear mayores exigencias en la elaboración de los productos, en el proceso mismo de producción y así lograr un producto final que tendrá valor agregado, ya sea por haber sido elaborado cumpliendo estándares de salubridad, de respeto al medio ambiente o de respeto de las condiciones ambientales laborales, en cuanto a salud ocupacional u otras que se traduzcan en un proceso productivo laboralmente óptimo.

Hemos visto en el desarrollo de este trabajo que existen normas internacionales a modo de estándares de producción y gestión empresarial que se relacionan directamente con el ámbito laboral como son las normas OHSAS 18000, 18001 y 18002; ellas nos dan muestra de la preocupación creciente a nivel internacional del buen trato y condiciones en la realización de las actividades productivas. Estas normas están siendo implementadas en Chile en empresas que están bien posicionadas en el mercado y que deben este posicionamiento en parte al compromiso que han asumido mediante el sometimiento a estos procesos de certificación de cumplimiento de la norma. Ellas tienen claro que el

éxito de su gestión cuenta con la garantía de este cumplimiento.

Chile ha asumido compromisos internacionales que comprenden dentro de sus prescripciones, exigencias de tipo laboral como son los tratados de libre comercio suscritos en el último tiempo. No es extraña la presencia de estas exigencias, sino más bien el supuesto lógico de la gestión empresarial moderna y abierta al comercio internacional. De todo esto se desprende que al momento de medir el peso y la magnitud de una empresa como agente económico inserto en la competencia entre los distintos mercados, necesariamente se atenderá al cumplimiento de exigencias y condiciones de trabajo al interior de la misma. Es por esto, que hemos planteado en el desarrollo de este trabajo su incidencia como factor de evaluación de la capacidad de competir que tendrán a nivel nacional e internacional, como sería el caso de Chile, que por contar con un mercado local muy pequeño se ve obligado a proyectar su gestión y sus productos a otros países de destino y por lo tanto requiere cumplir con los estándares a que hemos hecho referencia en esta exposición. Sin perjuicio de esto Chile está comenzando a incorporar estos criterios productivos como algo propio y esto es un primer paso en el perfeccionamiento de los métodos productivos y, por ende, de las condiciones de trabajo al interior de la empresa, pues si bien los trabajadores son económicamente un factor de producción, para el Derecho del Trabajo y las normas relacionadas esto no es así y en la medida que las empresas lo entiendan e incorporen dentro de lo que podríamos denominar una “cultura productiva”, tendrán mayores utilidades y permanencia en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

- LA EMPRESA: Su concepto jurídico y el cambio en su titularidad desde la perspectiva laboral. Felipe de la Noi. Profesor guía, Mauricio Benzanilla Boloña. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad Adolfo Ibáñez. Viña del Mar, 1998. 227 h.
- RIESGO – PAÍS BILATERAL. Carlos Eduardo Powditch Araya, Ximena Eliana Rojas Stelzer, Antonio Eduardo Salvador Namur. Profesor guía, Erich Apencer Ruff. Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad de Chile. Santiago, 2000. 109 h.
- CERTIFICACIONES DE CALIDAD – NORMAS ISO. Universidad Católica Boliviana San Pablo (en línea). Bolivia, 2001. Consultada el 20 de Diciembre de 2003. Disponible en Internet: <http://www.ucbcba.edu.bo/orgaest/ceind/interesante.html>
- CHILECAPACITA. El Negocio de la Certificación en Chile (en línea). Chile, 2003. Consultada el 17 de Noviembre de 2003. Disponible en Internet: http://www.chilecapacita.cl/mundo/nivel3b_mundo713.htm
- GLOBAL QUALITY CERTIFICATION (en línea). Chile, 2003. Consultada el 17 de Noviembre de 2003. Disponible en Internet: <http://www.glqc.cl/index.htm>
- GOBIERNO DE CHILE, DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES. Texto del Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea (en línea). Chile, 2003. Consultada el 15 de Noviembre de 2003. Disponible en Internet: http://www.direcon.cl/frame/chile_eeuu/f_chile_eeuu.html

GOBIERNO DE CHILE, DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES. Texto del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos (en línea). Chile, 2003. Consultada el 15 de Noviembre de 2003. Disponible en Internet: http://www.direcon.cl/frame/chile_eeuu/f_chile_eeuu.html

IMPLEMENTACIÓN DEL MANUAL DE CALIDAD SEGÚN NORMAS ISO 9002 EN UNA EMPRESA GRÁFICA. Castañeda Barrios, Alexis Ricardo (en línea). Perú, 2002. Consultada el 20 de Diciembre de 2003. Disponible en Internet: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/Ingenie/Castañeda_B_A/Castañeda_B_A.htm

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, ISO (en línea). Suiza, 2003. Consultada el 16 de Noviembre de 2003. Disponible en Internet: <http://www.iso.org>

SOCIEDAD ECUATORIANA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y GESTION AMBIENTAL, SESO. Por qué implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (en línea). Ecuador, 2003. Consultada el 16 de Noviembre de 2003. Disponible en Internet: <http://www.seso.org.ec/default.htm>

KODAMA, Keiko. Responsabilidad Social Empresarial (en línea). Chile, 2003. Consultada el 12 de Noviembre de 2003. Disponible en Internet: <http://www.accionempresarial.cl/home/ppt/keiko%20kodama.ppt>

INSTITUTO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN, INN. Estudio de Normas Técnicas (en línea). Chile, 2003. Consultada el 19 de Diciembre de 2003. Disponible en Internet: <http://www.inn.cl/pags/normalizacion/index.html>

CÓDIGO DEL TRABAJO. Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2003.