

RS: Responsabilidad Social – Modelos de aplicación Parte 9: SA 8000

La SA8000 es un modelo de gestión de responsabilidad social, certificable voluntariamente, creado por la Social Accountability International - SAI, con el objetivo de promover las mejoras en las condiciones laborales. La SA8000 está basada en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, que incluyen temas tales como justicia social y los derechos de los trabajadores.

En este artículo desarrollaremos otro de los modelos de gestión de responsabilidad social, más extendido a nivel internacional y uno de los sistemas pioneros que contempla la certificación externa como tercera parte, como sistema de reconocimiento.



SA 8000

SA8000 es un modelo de gestión de responsabilidad social, certificable voluntariamente, creado por la Social Accountability International - SAI, con el objetivo de promover las mejoras en las condiciones laborales



Fig.1 Objetivos de la SA 8000

La Social Accountability SA 8000 (Fig. 1), nacida en 1997, es la primera norma internacional auditable y certificable en el campo de la responsabilidad social; y hace referencia al desarrollo y auditoría de un sistema de gestión que promueve prácticas laborales socialmente aceptables, que benefician a toda la cadena de suministro.

La SA 8000 está basada en el ciclo PDCA (Planificar - Hacer - Verificar – Actuar) y puede integrarse perfectamente con otros sistemas de gestión (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001). También contempla las recomendaciones de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

A diferencia de otros modelos presentados en esta serie, las organizaciones españolas no lideran este modelo, en septiembre de 2010, 26 empresas estatales disponían de la certificación SA 8000, ocupando el noveno lugar en el ranking mundial, en el que existen 2.450 empresas certificadas. (Fig. 2). Salvo el caso de Italia, la mayoría de países que lideran esta clasificación son estados en vías de desarrollo, que precisamente son los más sensibles a la vulneración de los derechos laborales y sociales.

País	Nº organizaciones	%
Italia	799	34,29%
India	539	23,13%
China	339	14,55%
Pakistán	133	5,71%
Brasil	93	3,99%
Rumania	90	3,86%
Vietnam	45	1,93%
Portugal	26	1,12%
España	26	1,12%
Hong Kong	21	0,90%
TOTAL	2450	

Fig. 2. Clasificación del número de organizaciones por países.

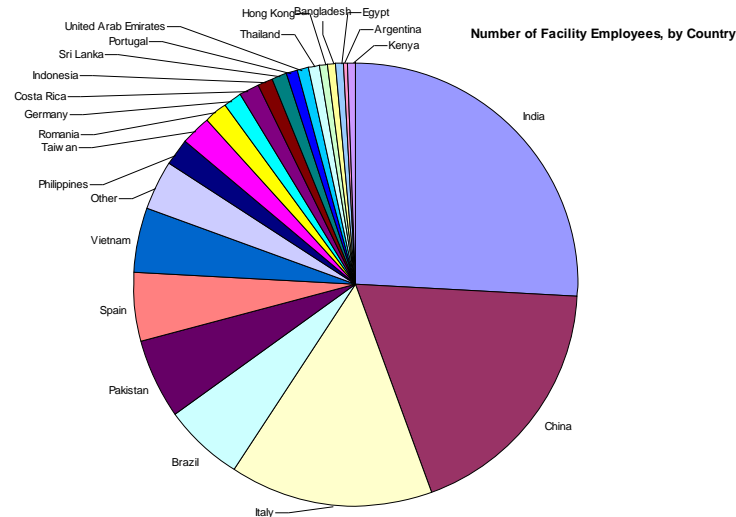


Fig. 3. Distribución por países.

La SA8000 establece las condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable; la libertad de asociación y negociación colectiva; y una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales relacionados con el trabajo. Además, contiene reglas respecto a la duración de la jornada laboral, los salarios, la lucha contra la discriminación y el trabajo infantil o forzado.

La sensibilidad social respecto al trabajo infantil, los trabajos forzados y la discriminación ha determinado que las empresas no sólo deban considerar su influencia directa en estos aspectos, sino también en su propia cadena de suministro.

A partir de algunas informaciones sobre la vulneración de los derechos humanos en empresas manufactureras situadas en países en vías de desarrollo, las principales multinacionales exigen a sus proveedores la certificación SA8000, para asegurar que se respetan las condiciones laborales en toda la cadena de suministro.

Requisitos de la SA8000:2008

Esta norma SA8000:2008 (tercera versión en vigor) cubre todos los derechos clave relacionados con el trabajo y permite la certificación de su cumplimiento por organismos certificadoros independientes acreditados.

Contempla una serie de requisitos para la mejora continua de las condiciones laborales, dirigida al sector manufacturero y de servicios. Puede aplicarse a las empresas, sus contratistas y subcontratistas, en centros individuales, ya que una certificación corporativa requiere que todas las instalaciones de la organización cumplan con la norma; por esta razón, las filiales no quedan cubiertas automáticamente por la SA 8000.

El sistema de gestión de la responsabilidad social establece, en primer lugar, una serie de requisitos de actuación absolutos, es decir, normas laborales mínimas que se deben cumplir. Entre estos requisitos figuran: trabajo infantil; trabajos forzados; salud y seguridad en el trabajo; libertad de asociación y derecho de negociación colectiva; discriminación; medidas disciplinarias; horas trabajadas; compensación.

Los convenios a contemplar son:

- Convenio 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) y Recomendación 116 (reducción de la duración del trabajo).
- Convenios 29 (trabajo forzoso) y 105 (abolición del trabajo forzoso) de la OIT.
- Convenio 87 de la OIT (libertad sindical y protección del derecho de sindicación)
- Convenio 98 de la OIT (derecho de sindicación y de negociación colectiva)
- Convenios 100 (igualdad de remuneración) y 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) de la OIT.
- Convenio 102 de la OIT (seguridad social – norma mínima).
- Convenio 131 de la OIT (fijación de salarios mínimos).
- Convenio 135 de la OIT (representantes de los trabajadores).
- Convenio 138 y Recomendación 146 (edad mínima).
- Convenio 155 de la OIT y Recomendación 164 (seguridad y salud de los trabajadores).
- Convenio 159 de la OIT (readaptación profesional y el empleo en las personas inválidas).
- Convenio 169 de la OIT (pueblos indígenas y tribales).
- Convenio 177 de la OIT (trabajo a domicilio).
- Convenio 182 de la OIT (peores formas de trabajo infantil)
- Convenio 183 de la OIT (protección de la maternidad/)
- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

Posteriormente, se determinan los elementos de gestión necesarios para asegurar que la empresa cumple con los requisitos de actuación y proceder a implantar el sistema: política de responsabilidad social de la organización; planificación y aplicación; seguimiento interno; control de proveedores, subcontratistas y sub-proveedores, registros, etc.

La primera parte de la Norma SA8000 está referida a una serie de requerimientos encuadrados en (Fig. 4):

- **Trabajo Infantil:** el trabajo realizado por menores de 14-15 años no está permitido.
- **Trabajo forzado y obligatorio:** prohibido.
- **Seguridad y salud:** normas básicas necesarias para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- **Derecho de sindicación y de negociación colectiva:** derecho de los empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección.

- **Discriminación:** prohíbe la discriminación por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, inclinación sexual, pertenencia a un sindicato o afiliación política.
- **Medidas Disciplinarias:** prohibidos los castigos corporales, coerción mental o física, y abusos verbales.
- **Horario de trabajo:** cumplimiento de la legislación aplicable.
- **Remuneración:** cumplimiento de la normatividad legal o reglas mínimas establecidas.

Trabajo Infantil.

Trabajo forzado y obligatorio.

Seguridad y salud.

Derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Discriminación.

Medidas Disciplinarias.

Horario de trabajo.

Remuneración.

Fig.4: Requisitos contemplados en la SA 8000.

La segunda parte está referida expresamente al sistema de gestión

- **Sistema de Gestión:** definir los procedimientos para una correcta gestión, implantación y auditoría de cumplimiento con SA 8000.
- **Política:** la alta dirección de la organización definirá su política respecto a la Responsabilidad Social.
- **Representante de la Organización:** la organización nombrará un representante de la alta dirección y garantizará el derecho del personal de planta a elegir un representante de su grupo para facilitar la comunicación con la alta administración.
- **Representante de los trabajadores para la norma SA8000:** la empresa debe reconocer que el diálogo en el centro de trabajo es un componente clave de la responsabilidad social,
- **Revisión por dirección:** la alta dirección revisará periódicamente la oportunidad, conveniencia y efectividad de su política, los procedimientos y los resultados de su aplicación, comparándolos con los requerimientos de esta Norma y con las otras obligaciones a las que la organización se suscriba voluntariamente.

- **Planificación e implementación:** la organización garantizará que los requerimientos de esta Norma sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización.
- **Control de proveedores, subcontratistas y sub-proveedores:** la organización establecerá y mantendrá procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar proveedores basados en su capacidad de cumplir con los requerimientos de la Norma.
- **Identificación de no conformidades e inicio de acciones correctivas:** la organización investigará, confrontará y responderá a las cuestiones que planteen sus empleados y otras partes interesadas, con respecto al cumplimiento o incumplimiento de la política de la organización y/o de los requerimientos de la Norma.
- **Comunicación externa y dialogo con los grupos de interés:** la organización establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos y otra información relativa al cumplimiento de los requerimientos de la Norma.
- **Acceso para la verificación:** cuando exista un contrato que así lo estipule, la organización facilitará información razonable y acceso a aquellas partes interesadas en verificar el cumplimiento de los requerimientos de la Norma.
- **Registros:** la organización mantendrá registros apropiados para demostrar el cumplimiento de los requerimientos de la Norma.

Ventajas de la SA8000

Para la empresa

- Obtener la confianza de los trabajadores, consumidores e inversionistas.
- Producir y vender en mayor cantidad.
- Limitar los riesgos sociales y medio ambientales.

Para los trabajadores

- Reducción de número de accidentes
- Mayor y mejor formación
- Nuevas oportunidades para asociarse libremente.
- Mejora la calidad y motivación de los trabajadores
- Aumento de la productividad

Para los clientes

- Les proporciona productos y servicios de calidad
- Tratarlos con honradez
- Hacer lo posible para su bienestar y seguridad
- Asegurar respeto a la dignidad humana en los productos ofrecidos, técnicas de venta y publicidad

Otros stakeholders

- Crea y comunica legitimidad
- Crea un clima de confianza
- Refuerza y crea un clima social de valoración de la solidaridad
- Integración en la comunidad

¿Cómo obtener la certificación?

Las empresas pueden solicitar la certificación SA8000 a través de uno de los organismos de certificación aprobados por la SAI, quienes realizan la inspección inicial y una vez certificado, la empresa es supervisada periódicamente para asegurar que continúa cumpliendo con los requisitos del programa. La empresa productora por lo general paga los costos de la certificación, los cuales incluyen la inspección o auditoría, así como cualquier medida correctiva o preventiva que deba aplicarse para recibir la certificación.

+ Info: www.sa-intl.org

Autor:

Evaristo Gutiérrez
Director de Ingecal
egj@e-ingecal.com