

SA 8000-Social Accountability

Norma universal que certifica en ética y responsabilidad social. Una mirada crítica

Mery Gallego Franco

Especialista en Gerencia del Desarrollo Humano. Profesora del Departamento de Organización y Gerencia. Directora de la Especialización en Gerencia del Desarrollo Humano y Jefa de la Carrera de Administración de Negocios de la Universidad EAFIT.
mgallego@cafit.edu.co



Recepción: 15 de junio de 2003 | Aceptación: 30 de julio de 2003

Resumen

El entorno internacional altamente competitivo, exige a las organizaciones de hoy responder a parámetros cada vez más exigentes en aspectos como calidad, productividad, bajos costos, entre otros. Esto explica el surgimiento de normas internacionales como las de la serie ISO, orientadas a homologar criterios en estos aspectos como condición no sólo para participar sino también para competir en el mundo internacional de los negocios.

En 1997 se aprueba la Norma SA 8000 (Social Accountability) la cual es acogida internacionalmente y cuyo objetivo es permitir que las empresas que se certifiquen en ella, garanticen a sus clientes que sus productos son elaborados bajo condiciones de trabajo humanitario. Esta certificación se viene constituyendo, cada vez con más frecuencia, en requisito para participar en los mercados internacionales. Este artículo aborda los antecedentes de esta norma, su importancia, su contenido, el proceso de implementación y su aplicación práctica en empresas de nuestro medio.

Palabras Claves

Ética / responsabilidad social /
derechos humanos /
calidad de vida

Abstract

Today's international business environment is highly competitive. Therefore, it demands today's organizations to respond to glowingly demanding parameters such as quality, productivity, and low costs among others. This explains the arrival of international norms such as the ISO series, oriented to homologate criteria in these aspects as a condition not only to participate but also to compete in the business world.

The SA 8000 norm was approved in 1997, and today it is internationally accepted. The purpose of this norm is to make its certified companies guarantee that their products are manufactured under humanitarian working conditions. This certification has gained popularity and has become a condition to participate in international markets. This article will explore its roots, importance, context, implementation process and practical application in companies of our environment.

Key Words

Ethics / Social Responsibility /
Human Rights / Quality of life

Introducción



Las condiciones infrahumanas a las que en muchos países se ven sometidos los trabajadores en los procesos productivos, la violación de los derechos humanos en el mundo del trabajo, fenómenos como la discriminación en sus diferentes formas, la ausencia de condiciones de seguridad y bienestar mínimas, entre otras violaciones a los derechos fundamentales, asociadas al desempeño laboral, han motivado el surgimiento de la Norma Internacional SA 8000 (Social Accontability).

Esta norma certifica en Ética y Responsabilidad Social, lo cual supone que las organizaciones que así le deseen o que sean exigidas por mercados internacionales para poder exportar, deben comprobar que en sus procesos productivos se ofrecen condiciones de bienestar, de respeto a los derechos humanos, de libre asociación, de salarios justos, y que no presentan ninguna forma de atropello ni discriminación, entre otros temas que se ampliarán en el presente artículo.

Inicialmente se abordará brevemente el tema de la Responsabilidad Social, como contexto de la norma para tener una mejor comprensión de su alcance y por qué no, para poder determinar si la norma responde en su aplicación, a esta pretensión. El artículo es el resultado de la indagación y consulta sobre el origen, importancia, contenido y aplicación a partir de las pocas fuentes de información que existen sobre el tema, pues su aprobación fue a fines de 1997, su conocimiento en nuestro medio se da sólo desde el año 2000 y su implementación inicia a finales del año 2001.

Como complemento de la Norma SA 8000, surge recientemente la WRAP, otra norma internacional que adiciona estándares sobre control de droga y de contrabando en los procesos de exportación de los productos textiles específicamente. Sobre estas dos normas se profundizará a lo largo del artículo enfatizando en su aplicación local, ilustrando para ello

el caso de la empresa Antonella la cual está implementando las dos normas a solicitud de la multinacional Sara Lee de México, empresa de la cual es proveedora y quien la exige como condición para conservar esta relación comercial. Para finalizar, se hará un análisis crítico de la norma a la luz de los principios generales del concepto de Responsabilidad Social.

1. Importancia del tema

“¿Dónde, después de todo, empiezan los derechos humanos universales? En lugares pequeños cerca de casa y tan pequeños que no pueden verse en cualquier mapa del mundo. Esos lugares son el mundo de la persona individual: el barrio en el que vive, la escuela, o universidad a donde la persona asiste; la fábrica, la granja u oficina donde trabaja. Esos son los lugares donde cada hombre, mujer y niño buscan justicia, igualdad de oportunidades y dignidad sin discriminación. A menos que estos derechos tengan significado allí, ellos tendrán significado en cualquier parte.” (Eleanor Roosevelt, citada en Jiménez 2002).

El entorno cada vez más dinámico, plantea a las organizaciones una serie de retos orientados a responder a exigencias cada vez mayores sobre la necesidad de cumplir estándares internacionales que les permitan no sólo mantenerse sino ser cada vez más competitivas, es esta la razón, entre otras, la que las ha llevado a cumplir parámetros internacionales de calidad o protección del medio ambiente a través de la implementación de normas como la ISO 9000 y 14000, entre otras de la misma serie en sus diferentes versiones, como condiciones que les permiten competir en los mercados internacionales.

Teniendo en cuenta que el concepto de empresa ha evolucionado y que hoy no se concibe solamente como una unidad de producción y rentabilidad económica sino que es fundamentalmente un conglomerado humano que reproduce las características de la sociedad a la cual pertenece y de los individuos que la conforman y que el cumplimiento de su razón social es posible en la medida que reconozca que ésta se da a partir de la interacción con diferentes *stakeholders* que en una relación de mutuo beneficio le propicia el logro de sus objetivos

organizacionales; es posible entender que las organizaciones deben asumir responsabilidades que vayan más allá de la búsqueda de la productividad y la rentabilidad y amplíen su espectro a responsabilidades de orden social tanto con sus miembros como con los actores implicados.

Esta concepción de empresa ha dado origen a una de las herramientas que ha propiciado mayor dinamismo y modificación en la gestión empresarial en los últimos años, sobre todo por las implicaciones que tiene tanto de tipo económico, social y laboral como quiera que, quien no la implemente, pondrá en riesgo su propia subsistencia pues no podrá incursionar en los mercados internacionales. Esta herramienta es la Norma SA 8000, que certifica a la empresa en ética y responsabilidad social. Su alcance hoy es de tal naturaleza que está siendo exigida en los mercados internacionales como condición de exportación de los productos; la razón es que garantizar que los procesos productivos se dan bajo condiciones de trabajo digno, con todo lo que esta afirmación supone.

2. ¿Qué se entiende por Responsabilidad Social?

Desde los años sesenta, época en la cual se dan las primeras manifestaciones sobre este tema en el mundo empresarial americano y europeo, su acepción ha sido variada y su aplicación sujeta de las más diversas manifestaciones. En nuestro país son la OIT y la ANDI, quienes en 1983 lideraron un trabajo orientado a crear conciencia entre el empresariado del país sobre la Responsabilidad Social a través de seminarios, debates, talleres, conferencias. Paralelo a este trabajo, surge el Balance Social como herramienta que permite medir la gestión social de las organizaciones, sin embargo este concepto se agota en el ejercicio de algunas prácticas de carácter social, más de índole interno que externo y canalizadas a través de Fundaciones Sociales que para ese objetivo son creadas, sin dejar de lado un sin número de empresas que asocian cumplimiento de responsabilidades sociales con entrega de donaciones, (para obtener exenciones tributarias) o realizar prácticas que si bien tienen algún beneficio puntual no están afectando estructuralmente a la sociedad.

El tema es bien conocido en nuestro medio, pero su alcance y contribución efectiva dista mucho de ser la respuesta que la comunidad espera y que el país necesita. Desde otro punto de vista, la

“¿Dónde, después de todo, empiezan los derechos humanos universales? En lugares pequeños cerca de casa y tan pequeños que no pueden verse en cualquier mapa del mundo. Esos lugares son el mundo de la persona individual: el barrio en el que vive, la escuela, o universidad a donde la persona asiste; la fábrica, la granja u oficina donde trabaja. Esos son los lugares donde cada hombre, mujer y niño buscan justicia, igualdad de oportunidades y dignidad sin discriminación. A menos que estos derechos tengan significado allí, ellos tendrán significado en cualquier parte.”
(Eleanor Roosevelt, citada en Jiménez 2002).

responsabilidad social de las empresas se concibe como la respuesta que éstas deben dar a las expectativas y derechos que se generan en la relación de mutuo beneficio que se establece con los diferentes *stakeholders* que hacen posible su existencia desde una relación de interdependencia como subsistemas que son de un sistema mayor que es la sociedad.

Concebida así la responsabilidad social, su alcance será no sólo de orden interno (con el personal de trabajadores que laboran en cada una) sino externo, es decir con la comunidad, la sociedad, los proveedores, los clientes, los distribuidores, el estado, la universidad, y todos aquellos actores implicados en su gestión.

Entendiendo las organizaciones como subsistemas de la sociedad, su papel deber ser dinámico, transformador, que impacte el tejido social, que comprenda que "La principal y más urgente tarea de responsabilidad social en Colombia es construir una sociedad equitativa, que valore la diferencia, que conjugue productividad y respeto por los recursos naturales, que sea capaz de construir y cumplir colectivamente las normas de convivencia, con controles sociales fundamentados en una ética civil". (Pedro Juan González, citado en Salazar 2001).

El investigador Fredy Salazar P., después de realizar para la Cámara de Comercio de Medellín un estudio sobre el tema de la Responsabilidad Social en nuestro medio local, en el año 2001, propone como acciones efectivas en este aspecto, para ser realizadas por parte de las empresas: "Primero, crear una nueva cultura empresarial; liderar la integración de las organizaciones sociales para la construcción y ejecución de los proyectos colectivos; jerarquizar los frentes de acción para actuar sobre las causas estructurales. Segundo realizar acciones concretas en dos escenarios diferentes: dentro y fuera de la empresa". (Salazar, 2001).

3. NORMA SA 8000 - Social Accountability International

3.1 Antecedentes

Esta norma surge como una respuesta a las frecuentes quejas e inquietudes presentadas por los

consumidores con respecto a las condiciones laborales a que debían ser sometidos los trabajadores en diferentes procesos productivos en diferentes partes del mundo. Así mismo, y por la misma época, un creciente número de empresarios tanto estado-unidenses como de Europa Occidental reacciona ante el surgimiento de códigos de conducta aplicables al entorno laboral y destinados a forzosa aplicación en sus fabricas, amén del surgimiento de reglamentos aislados orientados a solucionar dichos problemas lo que acrecentó la confusión con respecto a la forma más adecuada de enfrentarlos.

Es entonces como el Council on Economic Priorities, entidad con más de treinta años de la experiencia y de cual depende como afiliado no lucrativo la SAI (Social Accountability International), organización que cuenta entre sus consultores con: Corporaciones de clientes, de proveedores, ONGs, sindicatos, entidades financieras, entre otros; realiza varios estudios sobre los diferentes códigos y reglamentos establecidos y encuentra que estos códigos de conducta organizacional son incoherentes, su aplicación costosa y su seguimiento no garantiza resultados efectivos.

Este estudio sugiere la necesidad de establecer un código aplicable a las condiciones laborales que ofrecen las empresas al personal y un sistema de seguimiento que deberá estar sometido a una auditoría calificada por terceras partes y ajustadas a las leyes y costumbre locales. Como respuesta a la falta de criterios coherentes en este sentido, la SAI propone definir unos estándares voluntarios de aplicación universal para las compañías interesadas en revisar y certificar sus prácticas de trabajo tanto en sus instalaciones como en las de los proveedores y vendedores, y en desarrollo de este principio, en Junio de 1996 surge la norma SA 8000 y se aprueba en Octubre de 1997.

Algunos de los participantes en el diseño de la norma fueron: Amnistía Internacional, Avon, Comité Internacional de los derechos del niño, Universidad de Texas, Federación Internacional de los trabajadores de la ropa del textil y del cuero, Tienda del cuerpo, Reebok, representantes de juguetes "R".

Esta norma retoma las filosofías que orientan las normas de la serie ISO: Enfoque al cliente, participación y compromiso del personal, liderazgo organizacional, enfoque centrado en procesos, mejora continua, entre otros. Así mismo las técnicas de auditoría y el proceso de implementación de la Norma son similares. Se destaca como diferencia significativa el propósito ya que la Norma SA 8000 está orientada a asegurar condiciones de trabajo decentes y dignas, dentro del contexto de la ética y la responsabilidad social, utilizando acciones correctivas, preventivas y auditables por terceras partes.

Se pretende que la norma pueda ser aplicada internacionalmente por todos los sectores: públicos, privados, de manufactura o de servicios, que deseen evaluar si están cumpliendo con las normas básicas del trabajo (salud, seguridad, igualdad de oportunidades, trato digno, entre otras) en armonía con los derechos humanos. En el caso específico de la OIT, trabajo decente supone: Derecho al trabajo, oportunidades de empleo, protección social y dialogo social. (Jiménez, 2002).

La SAI (Social Accontability International) busca, con Norma SA 8000, que las empresas puedan asegurarle a sus clientes que sus procesos productivos se dan bajo condiciones de trabajo humanitario (Jiménez, 2002).

3.2 Elementos normativos de la SA 8000

Teniendo en cuenta que esta norma tiene como propósito acreditar desempeños éticos y socialmente responsables se hace necesario establecer el marco normativo de la misma.

"La organización deberá acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, cumplir con las obligaciones a las que la empresa se

someta voluntariamente y con lo establecido en la presente norma. Cuando tanto la legislación nacional y los otros derechos aplicables, como las obligaciones a las que la empresa se someta, como la presente Norma traten de la misma cuestión, se considerara aplicable la más estricta" (SA 8000, 2003).

Esta norma se fundamenta en los derechos humanos incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de Naciones Unidas sobre derechos del niño, La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer y 11 de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a saber:

Convenciones 29 y 105: Trabajos Forzados y esclavitud.

Convención 87: Libertad de asociación.

Convención 98: Derecho de negociación colectiva.

Convención 100 y 111: Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras por trabajo de igual valor, discriminación.

Convención 135: Representantes de los trabajadores.

Convención 138 y Recomendación 146: Sobre la edad mínima.

Convención 155 y Recomendación 164: Salud y seguridad en el trabajo.

Convención 159: Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas.

Convención 177: Trabajo en el hogar (Méndez, 2002).

3.3 Contenido de la Norma SA 8000

Los anteriores fundamentos dieron origen a ocho elementos de tipo social y uno adicional sobre sistemas de gestión organizacional para permitir la implementación de los anteriores. Con base en los cuales se establecieron como temas a tratar por la norma, y sobre los cuales deberá acreditarse la empresa que así lo desee. Los elementos son los siguientes:



Trabajo Infantil; Trabajo Forzoso; Salud y Seguridad; Asociación Libre y el Derecho a la Negociación Colectiva; Discriminación; Prácticas Disciplinarias; Horarios de Trabajo; Compensación, y Sistemas de gestión.

Una síntesis de cada uno de estos capítulos es la siguiente:

Capítulo I. Trabajo Infantil

La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de trabajo infantil. “Establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal a las partes interesadas, la política y los procedimientos para la remediación de los niños que se encuentren trabajando en situaciones encuadradas dentro de la definición de trabajo infantil y proporcionará la ayuda necesaria para permitir que dichos niños tengan acceso a la enseñanza y permanezcan escolarizados mientras sean niños” (SA 8000, 2003).

La norma también establece que en casos de darse el trabajo (si la normatividad del país lo ha reglamentado) que no trabaje durante el horario escolar y que la combinación de horas de trabajo, estudio y

transporte no supere las diez horas diarias. Igualmente no deberán estar expuestos dentro o fuera del lugar de trabajo a condiciones peligrosas, inseguras o insalubres.

El trabajo infantil hace parte del tejido socio-económico, exponiéndolos a la prostitución y a las

drogas. Será responsabilidad también de las compañías educar en este sentido a las familias de su personal y a los proveedores para minimizar esta práctica muy común en muchos países, dadas sus condiciones socioeconómicas.

Capítulo II. Trabajos forzados

La compañía no utilizará, ni auspiciará el uso de trabajos forzados, ni exigirá a su personal que deje bajo su custodia "depósitos" o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía. (SA 8000, 2003). Este ítem incluye presión física, psicológica, intimidación, miedo.

Capítulo III. Salud y seguridad en el trabajo

Dependiendo de las condiciones específicas y de cualquier riesgo que la actividad laboral tenga, ofrecerá un entorno laboral seguro y saludable, tomará medidas para evitar accidentes y lesiones durante la actividad laboral; nombrará un representante de la administración para velar por la salud y seguridad del personal y responsabilizarse de la aplicación de las disposiciones establecidas; capacitará al personal sobre el cuidado de

La SAI (Social Accontability International) pretende, con Norma SA 8000, que las empresas puedan asegurarle a sus clientes que sus procesos productivos se dan bajo condiciones de trabajo humanitario (Jiménez, 2002).

la salud y la prevención de accidentes, "la compañía mantendrá baños higiénicos, garantizando el acceso a agua potable y, cuando sea apropiado, la existencia de instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos" (SA 8000, 2003), así mismo garantizará que los dormitorios, cuando éste sea un servicio que se ofrezca al personal, sean limpios, seguros y que respondan a las necesidades del personal.

Capítulo IV. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

La compañía respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente. En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local (en China no están permitidos los sindicatos por ley) la compañía facilitará instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente, y negociar colectivamente, como es el caso de grupos sociales, deportivos, reuniones para presentar inquietudes a la administración.

La compañía garantizará que los representantes del personal no sean discriminados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo. (SA 8000, 2003).

Capítulo V. Discriminación

La compañía no efectuará ni auspiciará ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación sindical, afiliación política o edad, al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar al personal. Tampoco interferirá en el ejercicio de sus derechos, a observar sus prácticas religiosas o en las necesidades de satisfacer sus necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación política o sindical.

"No permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico que sea desde el punto de vista sexual coercitivo, amenazador, abusivo o explotador" (SA 8000, 2003).

Capítulo VI. Medidas disciplinarias

No utilizará, ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental y física, ni abuso verbal. No permitirá multas, ni amenazas de despido, ni daño personal.

La compañía debe procurar que los estándares de producción sean acordes con la capacidad del empleado.

Capítulo VII. Horario de trabajo

La jornada laboral normal será como la defina la ley, pero no excederá de 48 horas. Se otorgará al personal un día libre por cada período de 7 días laborados. Todo trabajo que implique horas extras será reembolsado con paga adicional superior a la de las horas normales, pero en ningún caso deberá superar 12 horas del empleado por semana. Salvo "en el caso que la compañía sea parte de un contrato colectivo negociado libremente con las organizaciones laborales (como fue definido por la OIT) y que éstas representen una porción significativa de su fuerza laboral, puede requerir horas extras laborales, según el acuerdo, para cumplir con la demanda empresarial de corto plazo" (SA 8000, 2003).

Capítulo VIII. Remuneración

La compañía garantizará que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, las normas legales o las reglas mínimas establecidas por cada industria respectiva, *de modo que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional. (según la OMS la canasta alimenticia debe garantizar 2100 calorías por persona).*

Se garantizará que no se harán deducciones por razones disciplinarias, así mismo se garantizará que la composición salarial y los beneficios se detallen claramente y en forma habitual a los trabajadores, el pago debe ser justo y a tiempo

También se garantizará que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular, o falsificación de los programas de aprendizaje dirigidas a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.

Capítulo IX. Sistemas de Gestión

Este es el último capítulo de la norma SA 8000, su propósito es diferente a los anteriores en cuanto busca definir procedimientos para una efectiva gestión que garantice su implementación y auditoría. Se podría decir que es un complemento de los capítulos anteriores ya que el propósito no es solamente alcanzar unos estándares sino garantizar su mantenimiento; para ello se han establecido varios criterios:

- Con respecto a las políticas que rigen la organización, éstas deberán definir lo concerniente a la responsabilidad social que la organización debe cumplir, al cumplimiento de todos los requerimientos de la norma, es decir su implementación no obedecerá a una decisión coyuntural de la compañía. Incluirá también el compromiso de acatar no sólo la legislación nacional sino cualquier otro derecho aplicable y de respetar los instrumentos internacionales establecidos por ésta.
- En el equipo responsable de implementar la norma deberá haber representación de los trabajadores, los cuales se elegirán democráticamente. Si se tiene sindicato se sugiere que el representante para la norma sea del mismo; además se tendrá un miembro de salud y seguridad, designado por la dirección. El papel del representante de los trabajadores será comunicar a la dirección los hechos que atenten contra los principios de la norma.
- Otro aspecto de este capítulo, está relacionado con la planeación, aplicación y divulgación de la norma; al respecto es necesario que la compañía defina los roles y responsabilidades dentro de la estructura que permitan el cumplimiento de los estándares. Debe garantizar que los requerimientos de la norma sean conocidos, comprendidos y aplicados por todo el personal, para ello se dará amplia información, comunicación, entrenamiento a todo el personal incluyendo ejecutivos, alta dirección, supervisores, empleados y personal operativo, de contrato tanto a término indefinido como temporal. En este mismo punto se hace precisión sobre la necesidad de hacer seguimiento y monitoreo a las actividades y resultados de la aplicación de la norma.

- Un aspecto importante pero que ha generado polémica es el control que la empresa debe ejercer sobre sus proveedores, ya que en el proceso de certificación la empresa deberá demostrar que sus proveedores también cumplen con los mismos estándares, es decir que en sus procesos productivos y/o de servicios no ejecutan acciones violatorias a los derechos establecidos por la norma, es decir no discriminan, no contratan ni explotan menores de edad, pagan salarios justos, entre otros. Es sin duda una forma de evitar que se repita el ya muy conocido caso de la fabrica de zapatos Nike, que de un valor de venta 85.0 Dólares por par de zapatos, sólo 2,50 equivale la mano de obra, sin contar las condiciones físicas en las que se realizar la labor. En este aspecto corresponde a la compañía establecer un plan de acción a largo plazo y un acompañamiento a los proveedores pues no se puede forzar al cumplimiento de los mismos estándares en forma inmediata.
- Comunicación externa: Será responsabilidad de la compañía divulgar a todas las partes interesadas e ir creando conciencia sobre la necesidad de generar una cultura de trabajo diferente. Algunos públicos externos pueden ser las universidades, las ONG's, la prensa, la comunidad, gremios económicos, asociaciones profesionales.
- Finalmente la compañía garantizará las condiciones necesarias para realizar el proceso de auditoría, facilitando información, entregando registros. Etc.

La ultima revisión efectuada a la norma SA 8000 fue en el año 2002.

3.4 Alternativas para poner en práctica la Norma SA 8000

Teniendo en cuenta que las empresas se encuentran en situaciones diferentes y que su actividad económica es distinta, se ofrecen dos alternativas; en aquellos casos en los cuales la empresa se dedica a ventas minoristas podrá vincularse a la primera alternativa: constituirse como MIEMBRO SA 8000 lo que supone que anuncia públicamente la intención de acoger la filosofía de la responsabilidad

social, buscar proveedores que acojan los mismos principios ofreciéndoles asesoría para que cumplan las normas internacionales en este sentido.

Si se trata de un fabricante o proveedor, adoptará la segunda: obtener la CERTIFICACIÓN EN SA 8000, inicialmente como asesoría y posteriormente aceptando la verificación por parte de los auditores acreditados por la SAI. Esto permitirá asegurar a sus clientes que los bienes que produce se dan en ambientes de trabajo socialmente responsables.

3.5 Pasos que se sugieren para la implementación

- Una vez que la empresa ha pedido a la SAI el texto de la norma, y después de estudiarla y asumirla como una responsabilidad corporativa, se procede a nombrar un equipo de personas quienes asumirán la responsabilidad de gerenciar la norma SA 8000. En esta etapa es factible que se desarrollen seminarios de capacitación orientados a homologar sus conceptos, alcances y procedimientos. Una premisa fundamental la constituye el interés sincero y la convicción de la gerencia sobre la importancia de aplicar los principios de responsabilidad social que fundamentan la norma.
- La auto-evaluación es el paso siguiente, su objetivo es establecer la brecha entre las condiciones reales y las establecidas por los estándares, este trabajo lo puede realizar el personal interno o asesorarse de un consultor externo u otra empresa que haya pasado por el proceso. Nunca las firmas certificadoras proporcionan estas asesorías.
- Una vez identificadas las brechas, se procede a establecer los correctivos necesarios lo cual supone la intervención en todos aquellos aspectos que no cumplen con los estándares de la norma.
- Cuando la empresa considera que está lista para solicitar la verificación de tercera parte tiene la opción de solicitar una pre-auditoría. Su propósito es proporcionar una orientación respecto a la interpretación adecuada o no, que se le haya dado a la norma y si sus realizaciones responden a los estándares de ésta. La pre-auditoría es opcional. Lo



más frecuente es encontrar que las empresas no la utilizan y solicitan directamente la auditoría de tercera parte con miras a la certificación.

3.6 Proceso de auditoría para obtener la certificación

Se busca que la administración de sistemas de auditoría proporcione una análisis objetivo de una organización basado en hechos mensurables, donde el juicio del auditor esté basado en sólidas evidencias, juicios objetivos y hechos reales.

Se ha dicho que para la certificación en la norma SA 8000, se requiere la auditoría de terceras partes, ésto significa que es una firma independiente a la organización y con facultades para hacerlo quien la ejecuta. En contraste con la anterior, la auditoría de segunda parte sería, por ejemplo, la que haría la misma organización con sus auditores para verificar en sus proveedores el cumplimiento de algún estándar. Y sería de primera parte, la que hace directamente la compañía es decir que ésta contrate una firma para que lo audite.

Existen a nivel internacional solamente cinco agencias de emisión de certificados con autorización para llevar acabo las auditorías sobre el cumplimiento de la Norma SA 8000: SGS – ICS, Underwriters Laboratories, ITS, BVQI y Det Norske Veritas.

¿Cómo se realiza la auditoría?

- Se le asigna a la empresa que así lo solicite un equipo de auditores calificado y autorizado por la SAI, éste deberá conocer las leyes locales, hablará el mismo idioma, y conocerá ampliamente la cultura e idiosincrasia de la empresa auditada.
- Se conformarán grupos de 6 a 8 personas en forma aleatoria en cada una de las áreas de la empresa. Se les informará sobre los propósitos de la auditoría y la forma cómo se llevaría a cabo.
- Se propiciará a través de preguntas abiertas, la divulgación de hechos y evidencias que vayan en contravía con los estándares establecidos por la norma, se garantizará la confidencialidad y reserva de la información que en estas sesiones se ventile.

- Se elabora el cuestionario con el grupo, buscando ilustrar con ejemplos contrastantes si los miembros de éste tienen claro el hecho evaluado. El auditor asume el rol de guía de discernimiento en el grupo. Se identifican hechos que ilustren comportamientos corporativos no individuales. Y posteriormente se otorga una puntuación individual y se sustenta (voluntariamente) para unificarla posteriormente y obtener un sólo reporte por equipo para entregar a la gerencia.
- Se sugiere que la muestra para obtener la información debe estar conformada por miembros que representen la gerencia, la supervisión, el personal femenino, personal de empleados (no gerentes) y operarios.

Los auditores podrán pedir pleno acceso a registros, libertad para entrevistar al personal, y autonomía para obtener la información que requieran.

- El equipo evaluador presentará un informe semanal complementado con datos estadísticos. La información no se interpreta, sólo presenta evidencias.
- El auditor puede encontrar tres categorías de hallazgos:

Violación Mayor: Es una violación sistemática, algo fundamental que no se está haciendo. Una violación mayor no otorga certificación y si ya se tiene, se pierde.

Violación Menor: Situación ocasional, no sistemática.

Acción Remedial: Solución inmediata al problema encontrado, por ejemplo, disminuir el número de horas de trabajo si existe exceso. Cuando los auditores establecen que la empresa cumple cabalmente los estándares establecidos, proceden a otorgar la certificación. Ésta tiene una validez de tres años, con monitoreo semestral.

A nivel internacional son muchos los países que ya vienen implementando la norma SA 8000, entre ellos: Bélgica, La India, Italia, Tailandia, Hong Kong, Pakistán, Indonesia, El Reino Unido, Vietnam,

Taiwan, Malasia, España, Brasil, Filipinas, China, Kenya, y Suiza. Siendo el más representativo *Italia* por tener el mayor número de empresas certificadas, 9 en total, de sectores como el transporte y comunicación, aunque con participación también en los campos de la salud, la construcción, y los textiles.

Las certificaciones internacionales se han otorgado a empresas de los sectores Manufacturero, Textil, Salud, Productoras de Farmacéuticos, Productos Alimenticios, Químicos, Bebidas, Tabaco, Equipos, Transporte, Comunicaciones, Financiero, Construcción, Automotriz, entre otras.

A nivel nacional, ninguna empresa ha recibido certificación por tercera parte, es decir, solicitada por ella misma a una firma certificadora independiente. Existen varias empresas que están en proceso de certificación pero de segunda parte es decir solicitada por firmas internacionales a proveedores colombianos como condición para mantener su relación comercial. Ejemplo, la Multinacional AVON de Venezuela exigió a la empresa Antonella de la ciudad de Medellín que se certificara en la Norma SA 8000 como condición para seguirle comprando, a su vez Antonella ha iniciado el proceso de sensibilización sobre este mismo aspecto a sus proveedores locales.

4. La WRAP (Worldwide Responsible Apparel Production) – Norma complementaria de la SA 8000

Con el propósito de unificar estándares internacionales, los productores de ropa de los Estados Unidos, se agruparon y asociaron con la industria del calzado y conformaron la asociación comercial más grande de este país con aproximadamente 700 compañías, entre ellas: Sara Lee Corporation, Jockey International, VF Corporation, Russell Corporation, Gerber Childrenswear. Son responsables del 85% de la producción de la confección vendida al por mayor, posteriormente se unieron fabricantes de Hong Kong, Sri Lanka, Guatemala y Turquía.

Identificados con los principios de la norma SA 8000, (ya descritos) pero concientes del riesgo que su proceso de comercialización internacional ha

tenido en el tráfico de drogas y el contrabando de mercancía, adoptan una normatividad específica para la industria de la confección cuyo objetivo es "promover y certificar la manufactura de productos de la aguja bajo condiciones legales, éticas y humanas a nivel mundial" (WRAP, 2001).

El contenido de la Norma WRAP es igual a la SA 8000 pero adiciona tres capítulos que son los siguientes:

Ambiente. "Los manufactureros de la industria de la aguja cumplirán con las reglas, normas y leyes ambientales que apliquen a sus operaciones y observarán prácticas ambientales concientes en todas las localidades donde lleven a cabo sus operaciones" (WRAP, 2001).

Cumplimiento con aduanas. "Manufactureros de la industria de la aguja cumplirán con las leyes de aduana que le apliquen y en particular, establecerán y mantendrán programas para cumplir con leyes aduaneras relacionadas con el embarque ilegal de productos de la industria de la aguja" (WRAP, 2001).

Interdicto de drogas. "Manufactureros de la industria de la aguja cooperaran con las autoridades aduaneras y agencias antidrogas locales, nacionales y extranjeras para evitar el embarque ilegal de drogas" (WRAP, 2001).

El proceso de certificación es igual al que se aplica para la SA 8000.

5. Experiencias locales con las Normas SA 8000 y WARP: El caso Antonella

Antonella, es una empresa antioqueña fundada en 1976 y productora de ropa interior femenina, la cual se exporta a Estados Unidos, Centro América, Venezuela y México, actualmente cuenta con 350 trabajadores.

En el año 2000, la empresa Avon de Venezuela, de quien Antonella es proveedora de ropa, le solicita que se certifique en la Norma SA 8000 como condición para mantener su relación comercial. En el mes de noviembre del mismo año la firma B. Veritas le realiza

una pre-auditoría y recomienda algunas modificaciones y ajustes que la empresa acoge iniciando un programa de sensibilización y capacitación sobre el tema, conscientes de la importancia de asumir este proceso Antonella a su vez, inicia un proceso similar con sus proveedores: Manufacturas Eliot, Graficas Acosta, Coltepunto, Protela, Confecciones Sant Even.

En el mes de Febrero del año 2003. la multinacional Sara Lee de México, solicita a la empresa Antonella, la certificación en la norma complementaria Wrap, por tanto y teniendo en cuenta que esta última incluye los estándares de la SA 8000, la empresa ha decidido trabajar para la certificación de ésta en el presente año.



Conclusiones

Se considera que la implementación de las Normas SA 8000 y WRAP sin duda impactarán positivamente los ambientes laborales, creando condiciones que garantizarán no sólo el respeto a los derechos humanos, sino el desempeño laboral en circunstancias, higiénicas, con respeto, sin atropellos, sin discriminación, es lo que se puede denominar un trabajo digno.

Es sin duda un gran inicio hacia la consolidación de empresas socialmente responsables, así su origen se dé bajo presión o condicionamiento de empresas extranjeras so pena de salir del mercado internacional.

No obstante sus beneficios, es importante tener en cuenta que lo que estas normas certifican son solamente algunos aspectos, de los que la filosofía de la responsabilidad social establece, es decir, se limitan a la exigencia de beneficios internos para el personal de trabajadores, dejando de lado la responsabilidad de las empresas con el resto de actores implicados y frente a los cuales la empresa tiene responsabilidades, así mismo no tiene en cuenta la responsabilidad de las empresas en temas más estructurales y de mayor impacto en el tejido social.

La obligatoria implementación de estas normas en un futuro cercano, plantea otros interrogantes como son: la imposibilidad de las pequeñas empresas para certificarse por razones de tipo económico, o que por razón de su misma estructura no están en capacidad de responder a estas exigencias, lo que forzaría su desaparición, no se puede comparar una multinacional con una famiempresa. Preocupa, igualmente el desconocimiento de las características culturales e idiosincrasia, propias de cada región. En el momento de la certificación, no se evalúa ningún aspecto relacionado con el tipo de producto (la producción de armas por ejemplo ¿podría tener una certificación ética si sus trabajadores laboran en condiciones dignas?). Tampoco se tocan la transparencia contable, el origen de los recursos, el impacto negativo al medio ambiente, entre otros temas.

Preocupa también que los empresarios estén motivados a certificarse por razones únicamente de tipo económico y no por el respeto que se debe dar al legítimo derecho que tiene el personal de trabajar en condiciones de dignidad y de inviolabilidad de sus derechos más elementales.

Los anteriores serían algunos aspectos a tener en cuenta en las futuras revisiones de estas normas.

Bibliografía

Coleman, D.E.; Montgomery, D.C. (1993). Responsabilidad Social 8000. <http://www.cepaa.org> (Consulta: mayo de 2002).

Cospin, Oswaldo (s.f.). *Normas SA 8000*. <http://www.monografias.com> (Consulta: mayo de 2002).

Documento: SA 8000.
Fuente: <http://www.cepaa.org>.
Traducción: www.forocalidad.com (Consulta: marzo de 2003)

Documento: SA 8000 (s.f.).
<http://ellipson.com/sa8000> (Consulta: marzo de 2003).

Gallego Franco, Mery. Entrevista: Vasquez Alzate, Jesús y Cano, Luz Mary (2003). Implementación de la Norma WRAP y SA 8000 en la empresa "ANTONELLA". (marzo 19 de 2003). (Notas de clase).

Jiménez, Camilo (2002). Seminario sobre la norma SA 8000: Norma Universal sobre la Responsabilidad Social. Centro de Educación Continua, Universidad EAFIT.

"La Responsabilidad Social Empresarial es un asunto complejo" (s.f.) <http://www.sa-intl.org> (Consulta: marzo de 2003).

Méndez González, Gonzalo (2002). Normas SA 8000: La Gestión de la Responsabilidad Social en las empresas. En: ISF Revista de Cooperación, No. 13.

SAI, Social Accountability International (s.f.). Responsabilidad Social 8000, "Norma SA 8000". <http://www.cepaa.org> (Consulta: marzo de 2003).

SA 8000: "¿En qué favorece a los pequeños productores?" (s.f.) <http://www.frentesolidario.org> (Consulta: marzo de 2003).

SA 8000: "¿Qué es, de dónde viene, Requisitos?" (s.f.) <http://www.cepaa.org> (Consulta: marzo de 2003).

Salazar Panyagua, Fredy (2001). Investigación: "¿Cómo asumir la Responsabilidad Social en las empresas?". En: Documento Cámara de Comercio de Medellín. (Consulta: abril de 2003).

WRAP – "Worldwide Responsible Apparel Production" (2001). Manual de Auto evaluación e Inspección para Instalaciones de Producción. <http://www.WRAPapparel.org> (Consulta: marzo de 2003).