

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

MAESTRÍA EN DERECHO DE LA EMPRESA



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

**DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA SA8000
EN LAS EMPRESAS PERUANAS**

Tesis para optar al título de Magister en Derecho de la Empresa
que presenta :

Claudia Sofía Valdeiglesias Pacheco

Asesora: Isabel García Arroyo

Miembros del Jurado: Vicente Alberto Cairampoma Arroyo

Luis Augusto Fernandini Capurro

Lima, Noviembre de 2012

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
---------------------	----------

SECCIÓN I

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1.- Nacimiento de la Responsabilidad Social Empresarial	4
2.- Interpretaciones y significados de la Responsabilidad Social Empresarial	6
3.-Responsabilidad Social Empresarial Con Colaboradores	10

SECCIÓN II

NORMA SA8000- SOCIAL ACCOUNTABILITY

1.- Surgimiento de la Norma SA8000	14
2.- Implementación de la norma	17
a) Capitulo I, trabajo infantil	18
b) Capitulo II, trabajos forzados	19
c) Capitulo III, salud y seguridad en el trabajo	20
d) Capitulo IV, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.	21
e) Capitulo V, igualdad y no discriminación	22
f) Capitulo VI, medidas disciplinarias	23
g) Capitulo VII, horario de trabajo	23
h) Capitulo VIII, remuneración	24
i) Capitulo IX, sistemas de gestión	24
3.- Importancia y ventajas de la norma	32

SECCIÓN III
DIFICULTADES PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN QUE ACREDITA
EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA SA8000

1.- Realidad laboral de las empresas peruanas	37
2.- Iniciativas de Responsabilidad Social con colaboradores en el Perú	41
3.- El reto de la implementación de la Norma SA8000 en las empresas peruanas	43
3.1.- Experiencia con la Norma SA8000 en el Perú	44
3.2.- Las empresas peruanas y sus expectativas de la Norma SA8000	51
4.- Como resolver las dificultades para implementar la norma SA8000.	53
CONCLUSIONES	58

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda un tema que en la actualidad va teniendo mayor importancia en nuestro país y el mundo, referido a la Responsabilidad Social Empresarial con los colaboradores, entiéndase dentro de este grupo a los trabajadores y proveedores, específicamente en lo que se refiere a las condiciones bajo las cuales estos realizan sus actividades y la necesidad de resolver este problema en beneficio de los trabajadores y de la propia empresa.

La realidad peruana en cuanto se refiere a las condiciones de empleo esta caracterizada en lo laboral principalmente por el subempleo, con una situación económica que trae consigo una gran desigualdad de ingresos, así como de oportunidades. Entonces, estos se reflejan en el bajo nivel de bienestar en la que la población vive a consecuencia básicamente de la informalidad en la que las personas desarrollan sus actividades laborales. Dentro de algunos de los problemas laborales tenemos al trabajo forzoso, las horas extras obligatorias, uso de contratos temporales indebidamente, trabajo para pagar deudas al empleador, trabajo infantil, falta de seguridad en el centro laboral, discriminación, entre otros problemas que tienen los trabajadores.

Por otro lado la realidad actual de las empresas en nuestro país y el mundo no se encuentra ajena a los procesos económicos globales; pero estos exigen el respeto de los derechos fundamentales laborales. Es así que la aplicación de la Norma SA8000 de responsabilidad social permite desarrollar prácticas empresariales para garantizar la vigencia efectiva de los derechos laborales fundamentales lo cual beneficiará a los trabajadores, proveedores y a la empresa. Se trata pues de una norma o código de conducta del área de la responsabilidad social, cuya misión es mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo.

De este modo y para abordar el tema, en la primera sección se desarrollan los aspectos generales de la Responsabilidad Social Empresarial y específicamente aquella destinada a los trabajadores.

En la segunda sección se señala qué es la Norma SA8000 Social Accountability, partiendo de sus antecedentes, los instrumentos normativos de dicho dispositivo, el contenido de la norma, su importancia y las ventajas que trae consigo la implementación de la Norma SA8000. Dentro de los puntos que se desarrollan en la norma tenemos al trabajo infantil, el trabajo forzado, salud y seguridad en el trabajo, la libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, igualdad y no discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración y sistemas de gestión, que son los aspectos a cumplir para obtener la certificación de la norma.

En la tercera sección se desarrolla las dificultades en nuestro país para obtener la certificación que acredita el cumplimiento de la Norma SA8000, para lo cual se analiza cuál es la realidad laboral de las empresas peruanas; así mismo y considerando la importancia que va adquiriendo la responsabilidad social se desarrolla cómo se está implementando la Responsabilidad Social Empresarial con los colaboradores. Para evaluar cuales son las dificultades que tienen las empresas para implementar la Norma SA8000 tenemos la experiencia de las empresas certificadas en el Perú, las cuales indican cuales fueron sus mayores retos para acceder a la certificación que acredita el cumplimiento de la Norma SA8000. En esta sección también se señala porqué las demás empresas no acceden a la certificación y si considerarían importante cumplir con los estándares señalados en este cuerpo normativo.

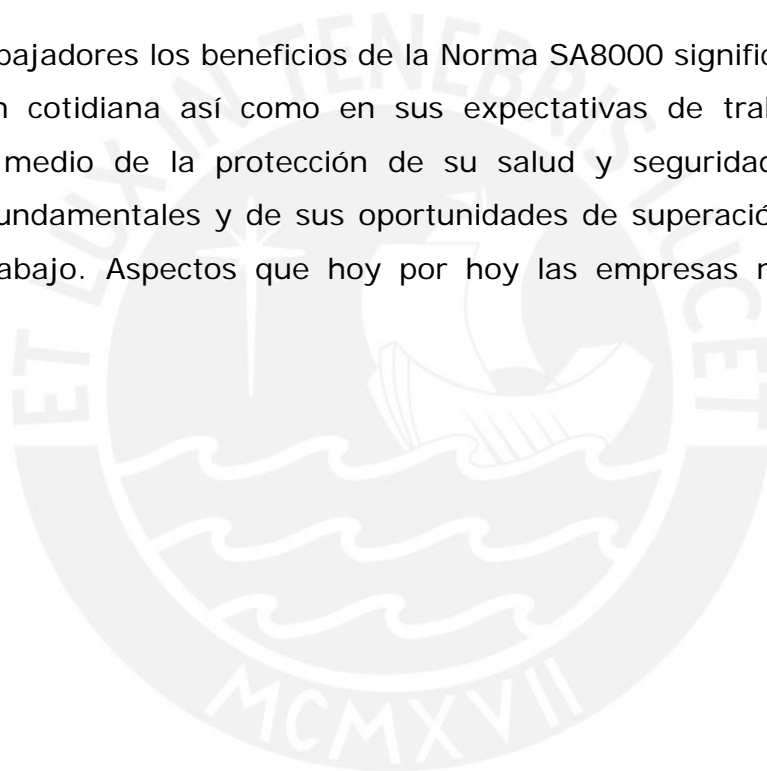
Finalmente se establece algunas formas para enfrentar y resolver las dificultades para implementar la norma, teniendo como uno de los principales obstáculos, el cumplimiento de la norma por parte de los proveedores y el monitoreo de estos.


El certificado es una medida para asegurar las prácticas justas laborales. Estas mejoras a las empresas peruanas le permitirían obtener ventajas significativas; como, elevar la moral del trabajador, reducir los accidentes de trabajo, mejora en la calidad de la prestación del servicio y/o producto y por ende una mejor reputación y mayor confianza de parte de los consumidores.

Para los proveedores, las ventajas también son significativas. Al mejorar las

condiciones laborales, los proveedores y concesionarios certificados mejorarán su competitividad y posibilitan contratos a más largo plazo con las empresas. Al tener mayor cuidado de los trabajadores, por lo general se disminuye la tasa de ausentismo, el compromiso de los trabajadores podría incrementarse lo mismo que la productividad y la relación con el sindicato, y con los accionistas claves. Entre otros beneficios puede incluirse aquellos vinculados con la reducción de costos y los reclamos de compensación de parte de los trabajadores, así como una diferenciación de producto basada en buenas condiciones de trabajo.

Para los trabajadores los beneficios de la Norma SA8000 significaría mejorar su situación cotidiana así como en sus expectativas de trabajo a largo plazo; por medio de la protección de su salud y seguridad social, sus libertades fundamentales y de sus oportunidades de superación dentro del lugar de trabajo. Aspectos que hoy por hoy las empresas no toman en cuenta.





SECCIÓN I
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1.- Nacimiento de la Responsabilidad Social Empresarial.

Podemos afirmar que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como tal surge a mediados del siglo XX, sin embargo entre los siglos XV y XIX ya se observaba un crecimiento de manera sostenida en el comercio y la industria, teniendo a la ética como fundamento en su desarrollo; pero es alrededor de la década de los cincuenta que las empresas empiezan a crecer y tener gran importancia en la economía mundial.

Al alcanzar las empresas un gran poder en el aspecto económico surgen deberes que la labor empresarial debe cumplir; es así que la Responsabilidad Social Empresarial también cobra mayor importancia considerando el papel fundamental que cumplen las empresas en el desarrollo de los países.

La historia de la Responsabilidad Social Empresarial en el siglo pasado puede ser dividida en cuatro etapas, entre las cuales tenemos:

- a) La época empresarial
 - b) La gran depresión
 - c) La época del activismo social
 - d) La época de la conciencia social contemporánea.
- a) **La época empresarial (1880):** Esta época esta dada por el emprendimiento así como por los conflictos laborales. Las poblaciones y gobiernos empiezan a mostrar mayor interés por la actividad empresarial que iba en crecimiento.
- b) **La gran depresión (1929):** En los años treinta a consecuencia de que los empresarios tan solo mostraban preocupación por sus propios intereses, surgieron leyes que regulaban el desempeño de las empresas en cuanto a la protección y crecimiento del bienestar de la sociedad. De igual modo en esta etapa surge el concepto de responsabilidad social con algunos grupos de interés y también el desarrollo de responsabilidades de los gobiernos para luchar contra las consecuencias de la gran depresión.
- c) **La época del activismo social (1965):** La preocupación social se presenta con fuerza en las décadas de los sesenta y setenta y el activismo social dio paso a una mayor regulación por parte del gobierno. Aquí aparecen: los movimientos sociales, los consumidores cambian sus exigencias para con las empresas, la Responsabilidad Social Empresarial en Latinoamérica, el modelo social empresarial y el balance social.
- d) **Época de conciencia social contemporánea (1980):** En esta época se realizan importantes campañas ambientalistas y ecológicas y la Responsabilidad Social Empresarial se desarrolla más ampliamente. Actualmente un gran número de empresas se preocupan más por sus grupos de interés y es así que desarrollan políticas de Responsabilidad Social Empresarial. Aparecen diversos mecanismos que permiten medir y reportar la Responsabilidad Social Empresarial.

En cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial en Latinoamérica, en 1965 surge la Asociación de Reguladores Cristianos de las Compañías del Brasil (ADCE), que para 1977 mutaría a la ADCE UNIAPAC Brasil, la cual difunde el concepto de Responsabilidad Social Empresarial. En los ochenta empieza a tener mayor importancia en América Latina con la organización de seminarios y eventos que abordaban el tema. En los noventa surgen instituciones dedicadas a desarrollar y difundir la Responsabilidad Social Empresarial, así tenemos a Perú 2021 (1996), el Instituto Ethos de Brasil (1997), Acción RSE (2000) y otras.

A través de la historia de la Responsabilidad Social Empresarial se han dado acontecimientos que han permitido que esta tenga una presencia importante en el mundo en la actualidad, entre algunos hechos tenemos: la formación de organismos específicos de Responsabilidad Social Empresarial como el Ministerio de Responsabilidad Social Corporativa creado el 2000 en el Reino Unido; por su lado Francia forma el Ministerio de Desarrollo Sustentable en el año 2002¹.

2.- Interpretaciones y significados de la Responsabilidad Social Empresarial.

El estudio moderno de la Responsabilidad Social Empresarial es encabezado por Howard R. Bowen en 1953, quien sostenía que las empresas tendrían que considerar las consecuencias sociales del desarrollo de sus actividades al decir que "Las responsabilidades que los hombres de negocios deberían asumir hacia la sociedad son respetar aquellas políticas, tomar el tipo de decisiones, y seguir aquellas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad"². Desde entonces la Responsabilidad Social Empresarial como corriente ha pasado por diversas etapas; es a partir de la década de los noventa que la Responsabilidad Social Empresarial ya no es considerada como un tema aislado de las

¹Cfr. CANESSA ILLICH, Giuliana y GARCÍA VEGA, Emilio. *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Perú 2021. Lima: 2005, pp. 21-24.

² Ídem, p. 14.

actividades principales de las empresas sino que pasa a ser parte de las diversas áreas de las organizaciones.

Es en 1996 que Peter Drucker completa la idea que se tenía de la Responsabilidad Social Empresarial y establece que “cada organización debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que tenga en sus empleados, en el entorno, en los clientes y en cualquier persona o cosa que toque. Eso es responsabilidad social”³.

Por su lado, Archie Carrol (1983), dice que “La responsabilidad de los negocios abarca las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas que la sociedad tiene de una organización en un determinado momento”⁴.

Así tenemos la Teoría de la Pirámide de Carrol.



- **RESPONSABILIDADES ECONÓMICAS:** Esta es la base de la pirámide y consiste en la producción de bienes y servicios destinados a los consumidores para satisfacer su necesidades y deseos, lo que la empresa obtiene es una ganancia por la producción o prestación de servicios.

³ Ibídem.

⁴ Ibídem.

⁵ Ibídem.

- RESPONSABILIDADES LEGALES: Estas se refieren a que las empresas deben tener como base el cumplimiento de la ley y la regulación del gobierno, sean estas generales o específicas, dependiendo de la actividad que la empresa realice.
- RESPONSABILIDADES ÉTICAS: La ética en los negocios esta formada por los principios que rigen el comportamiento de individuos y grupos en el ámbito de los negocios. Esta responsabilidad es entendida como la obligación de hacer lo correcto, justo y razonable, incluso ir más allá de lo que la Ley señala y en la medida de lo posible evitar o reducir el daño a los grupos de interés con los que la empresa se relaciona.
- RESPONSABILIDADES FILANTRÓPICAS: Son aquellas responsabilidades que atienden las expectativas sociales de sus grupos de interés. Son acciones que desarrolla la empresa de manera directa y voluntaria en actividades que ayudan al bienestar social.

Por tanto la teoría de la pirámide, significa que las empresas deben cumplir de manera simultánea las responsabilidades económicas, legales, éticas y filantrópicas; en otras palabras la Responsabilidad Social Empresarial conduce a las empresas a tener ganancias, a cumplir con la ley, seguir los principios éticos y ser un buen ciudadano corporativo⁶.

La Responsabilidad Social Empresarial está orientada en la interrelación de las empresas y la sociedad, la cual tiene ciertas expectativas de la empresa y su actuar como institución económica que influye en el desarrollo de la sociedad y la afecta directamente.

Por su parte la ISO 26000 sostiene que la Responsabilidad Social Empresarial es

⁶ Cfr. Ibídem.

- RIZO PATRÓN, Cecilia. Introducción a la Responsabilidad Social Empresarial. Material de enseñanza. Maestría de Derecho de la Empresa, Ciclo III. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011.

“La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

“Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;

Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;

Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y

Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”⁷.

Perú 2021 define la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa como “La forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos relacionados a la empresa, para lograr el desarrollo sostenible”⁸.

Entonces podemos decir que la Responsabilidad Social Empresarial es una forma de gestión que adopta la empresa para cumplir con sus responsabilidades económicas, éticas, legales y filantrópicas; todo esto basado en la relación con sus grupos de interés y las expectativas de estos, quienes son aquellas personas o grupos que, pueden ser, creen ser o son afectados por las actividades de la empresa y que también tienen la capacidad de influir y afectar el desempeño de la misma.

Es importante señalar que las políticas de Responsabilidad Social Empresarial están orientadas a cumplir con la premisa Ganar-Ganar, es decir que con su implementación se van a generar resultados favorables no sólo para el grupo de interés sino también para la empresa.

Los siete grupos de interés o stakeholders que generalmente tienen en común las empresas son: accionistas, proveedores, colaboradores, clientes, gobierno, comunidad y medio ambiente.

⁷ CANESSA ILLICH, Giuliana y GARCÍA VEGA, Emilio. *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Perú 2021. Lima: 2005, p. 15.

3.-Responsabilidad Social Empresarial Con Colaboradores.

Serán considerados colaboradores de una empresa:

Aquellas personas naturales que realizan una labor de cualquier clase en pos del beneficio de la empresa y del suyo propio. La prestación del servicio debe ser remunerada, salvo en casos específicos. Se incluyen en este grupo a todas las personas que mantienen una relación de subordinación (dependencia) con el empleador. En este grupo de interés también ingresan los colaboradores contratados a través de un service por un período de tiempo indeterminado y que ejecutan labores en la empresa por más de 4 horas diarias⁹.

La Responsabilidad Social Empresarial con los colaboradores consistirá en las respuestas que deben dar las empresas frente a las expectativas y derechos de sus colaboradores, que se originan en la relación de mutuo beneficio que se establece con ellos. Es así que los colaboradores son uno de los grupos de interés más importantes de la empresa, ya que hacen posible su existencia dentro de una relación de interdependencia.

La Responsabilidad Social Empresarial con los colaboradores empieza por el respeto a su persona; implica también promover el ejercicio de sus derechos laborales tales como los de sindicalización, de condiciones de trabajo, remuneración, jornada laboral, etc; todos estos reconocidos en normas como en los convenios de la OIT, legislación del Perú, en los estándares internacionales como la Norma SA8000, ISO9000 (Estándares para calidad de productos y procesos), ISO14000 (Uso y cuidado del medio ambiente), ISO26000.

Por otro lado la Responsabilidad Social Empresarial con colaboradores va más allá de las obligaciones legales, a estas se adicionan otras acciones como la capacitación de los trabajadores, mejoramiento del ambiente de trabajo, realización de actividades recreativas, entre otros.

⁹ Ídem. p.43.

Lo que buscan estas políticas es que los colaboradores tengan un sentimiento de pertenencia, busca también que exista confianza mutua entre ellos y la empresa; lo cual va permitir que el trabajo dentro de la empresa mejore generando mayor productividad y rentabilidad a mediano y largo plazo¹⁰.

En nuestro país existe quienes consideran que la implementación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial debe surgir por iniciativa propia de la empresa; sin embargo otra posición es aquella que considera que el Estado debe intervenir obligando a las empresas a implementarla.

Actualmente en nuestro país se tiene una posición mixta al respecto, que adopta ambos criterios.

Así, tenemos que desde el año 2004 diferentes autoridades laborales mediante la emisión de diversas resoluciones han buscado promover la Responsabilidad Social Empresarial con colaboradores. Por otro lado desde la Ley N°29381, se estableció como función del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la de promover normas y estándares nacionales de Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral. Para promover el cumplimiento de las normas y los estándares de Responsabilidad Social Empresarial, el Ministerio ha realizado el concurso de Buenas Prácticas Laborales (entre 2010-2011). Fueron 29 las empresas que pasaron la evaluación técnica inicial del concurso; 9 fueron elegidas por un jurado calificador para recibir el reconocimiento por su mejor práctica laboral. Este incentivo por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo marca un precedente concreto que muestra la intención del Estado por incentivar a las empresas a mejorar o implementar políticas de Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral que promueva el derecho de los trabajadores y la competitividad de las empresas¹¹.

¹⁰ Cfr. BEDOYA BONELLI, Carlos Alonso y MALDONADO MUJICA, Enrique Fernández en *Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial en el Perú*, Lima, 2004.

¹¹ Cfr. GONCALVES DE GASTELUMENDI, Guida. *Las Buenas Prácticas Laborales Promovidas por el Estado Peruano*. Revista Stakeholders Responsabilidad Social. Edición 28. Lima: 2008.

Finalmente diremos que la Responsabilidad Social Empresarial con los colaboradores consiste en que estos tengan un trabajo digno. La dignidad humana debe ser respetada y protegida y es el presupuesto ontológico de nuestro régimen constitucional. En este orden de ideas el trabajo digno o dignidad del trabajador es el objetivo de la Responsabilidad Social Empresarial con los colaboradores así como de la Norma SA8000.

En consecuencia la dignidad ocupa un lugar preferencial en el ejercicio de los derechos y deberes que se observan en las relaciones laborales. La dignidad del trabajador constituye un límite genérico al ejercicio de los poderes empresariales, es decir la dignidad del trabajador debe servir como guía de la actuación del empresario; así por ejemplo el empresario está facultado para tomar medidas destinadas a vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones que tiene el trabajador, pero considerando siempre su dignidad humana¹².

La definición de trabajo digno propuesta por la Organización Internacional del Trabajo y que es utilizada por el Acuerdo Nacional y el Gobierno Nacional en los instrumentos nacionales de política, es la que establece que el trabajo digno no es cualquier forma de trabajo. Es el trabajo de calidad en condiciones de libertad y equidad, en el cual los derechos son protegidos, que cuenta con remuneración adecuada y seguridad social.

En el Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno, aprobado por el Acuerdo Nacional el año 2005, se recoge esta definición y se señala que la generación de empleo está asociada a la inversión y la competitividad, y que, por ello, es necesario fomentar tanto la gran inversión nacional y extranjera, como la micro, pequeña y mediana inversión. En el actual contexto de intercambio comercial, el trabajo digno no es un sobre costo, sino más bien un factor para la mejora de la productividad de las empresas y de la competitividad de los territorios¹³.

¹² Cfr. SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A. *Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo*. Navarra: 2005, p. 49.

¹³ *Desarrollo Económico con Trabajo Digno*. Consulta: 24 de octubre de 2011.
http://www.mesadeconcertacion.org.pe/documentos/general/gen_01043.pdf.



SECCIÓN II

NORMA SA8000- SOCIAL ACCOUNTABILITY

1.- Surgimiento de la Norma SA8000.

Respondiendo a las múltiples quejas referidas a la realidad en la que trabajan los colaboradores de las empresas y ante la existencia de normativas internas y externas que regulaban el entorno laboral de manera confusa; el Council on Economic Priorities (entidad con más de treinta años de experiencia) cuyo afiliado es la SAI (Social Accountability International); realiza diversos estudios sobre estas normativas entre las cuales se encuentran códigos de conducta, reglamentos y establece que estos son incongruentes, costosos en su aplicación y de difícil seguimiento; concluyendo que estos mecanismos son poco efectivos.

Frente a estos resultados y análisis se convoca a una junta directiva multisectorial compuesta por ONGs, Empresas, Sindicatos, y se redacta la Norma SA8000, referida y aplicada a las condiciones laborales bajo las cuales los colaboradores realizan sus funciones en las empresas; así mismo se busca incluir dentro de ella un mecanismo de seguimiento sometido a una auditoría por parte de terceros capacitados; dicha norma debe encontrarse en concordancia con las leyes y costumbres de cada país.

La SAI (Social Accountability International) propone establecer estándares que sean voluntarios y de aplicación general para aquellas compañías que deseen certificar sus prácticas laborales desarrolladas dentro de la empresa y en las instalaciones de sus proveedores y vendedores de ser el caso. De esta manera con la participación de diversas instituciones surge la Norma SA8000 en junio de 1996, la cual es aprobada en octubre de 1997¹⁴.

¹⁴ Cfr. For the Benefit of business and people. Consulta: 15 de agosto de 2011. http://www.angelfire.com/journal2/comunicarse8/pres-pickolz_1_.pdf.

Esta norma fue desarrollada inicialmente para la industria manufacturera. El grupo iniciador fue CEPAA (Consejo de la Agencia para la Prioridad Económica) que es una organización sin fines de lucro, fundada en 1997 en Estados Unidos y dedicada a mejorar el ambiente de trabajo y evitar la explotación laboral¹⁵.

Social Accountability International (SAI) acredita a organismos de certificación para que puedan certificar la norma. La Norma SA8000 fue aprobada para su uso en el sector de la agricultura en el año 2000. En el 2008 se aprobó una nueva versión de este protocolo que rige a partir del 2010.

El esquema de certificación se fundamenta en la serie de normas ISO, aunque enfocado en los aspectos laborales. Es importante aclarar que la Norma SA8000 no es una normativa de la serie ISO9000. Sin embargo, tienen aspectos muy similares, tales como: acciones correctivas y preventivas, la revisión de dirección, la planeación, implementación y medición de efectividad, el control de proveedores, los registros y la necesidad de demostrar el cumplimiento de objetivos.

La Norma SA8000 tiene como directrices, mecanismos de auditoria y el proceso de su implementación, aquellas que rigen la serie de ISO, en los principios de las convenciones internacionales de los derechos humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Con esta norma se busca que su aplicación pueda darse a nivel internacional por los sectores públicos y privados, de producción o servicios que deseen evaluar y mejorar el cumplimiento de las normas de trabajo, igualdad, seguridad, entre otras.

¹⁵ Cfr. Instituto de Ética y Calidad en el Agro. *Responsabilidad Social Internacional: SA 8000*. Consultada: 25 de setiembre de 2011. <http://www.eticagro.com.ar/modules/smartsection/item.php?itemid=35>.

El fin fundamental de esta norma es asegurar que los trabajadores se desempeñen en condiciones de trabajo decentes con políticas éticas y de Responsabilidad Social Empresarial mediante herramientas de prevención, corrección y que puedan ser auditadas por instituciones especializadas y autorizadas¹⁶.

En lo referente a los instrumentos normativos de la Norma SA8000, "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 las que la empresa se someta, como la presente norma traten de la misma cuestión, se considerará aplicable la más estricta" (SA8000, 2008).

La Norma SA8000 cuyo propósito es acreditar los derechos y condiciones de trabajo de los colaboradores, para su elaboración tiene como punto de partida diversas normas tales como:

Las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre las cuales tenemos:

- Convenio 1, referente a las horas de trabajo y Recomendación 116 sobre reducción de la duración de trabajo.
- Convenio 29, sobre trabajo forzoso y el 105 referente a la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación Convenio 98, sobre el Derecho de sindicación y de negociación colectiva
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración y convenio 111 referente a la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Convenio 102, sobre seguridad social.
- Convenio 131, sobre fijación de salarios mínimos.

¹⁶Cfr. *Norma Universal que certifica en Ética y Responsabilidad Social. Una Mirada Crítica*. Revista Universidad EAFIT N° 32. Medellín: 2003, pp. 44-56. Consultada: 15 de noviembre de 2011.
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/215/21513205.pdf>.

- Convenio 135, sobre representantes de los trabajadores.
- Convenio 138, y recomendación 146 sobre la edad mínima para trabajar.
- Convenio 155, y recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio 182, sobre peores formas de trabajo infantil.
- Convenio 183, sobre protección de la maternidad.

Por otro lado también se considera lo establecido en:

- La 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 eliminación de todas las formas de discriminación racial¹⁷.

2.- Implementación de la norma.

Es la primera norma que sirve para establecer un sistema auditable y certificable que permite evaluar el cumplimiento de unas condiciones mínimas de relaciones laborales entre el empresario y el colaborador; así mismo promueve prácticas de trabajo aceptables y cubre un amplio campo de áreas partiendo de los principios internacionales aplicables a los derechos humanos según se plantean en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Carta de Derechos del Niño y la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU¹⁸.

¹⁷ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. *Responsabilidad social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability)*. Consultada: 30 de noviembre de 2011.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_647.pdf.

¹⁸ Cfr. Universidad de Santiago de Compostela. *Puede Certificarse el Comportamiento Ético SA 8000*. Santiago de Compostela: 2002. Consultada: 30 de setiembre de 2011. <http://www.aedem-virtual.com/articulos/iedee/v08/082133.pdf>.

La Norma SA8000 está orientada a aspectos relacionados con el trato justo y ético que deben recibir los colaboradores, considerando la aplicación y control de políticas y normas de responsabilidad social.

La norma establece los siguientes temas sobre los que las empresas que lo deseen deben acreditarse: 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.

a) Capítulo I, trabajo infantil.

En este aspecto la empresa no contratará a niños menores de edad. En el caso de hacerlo tiene la obligación de apoyar a los niños para que puedan ir al colegio y no empleará a menores en horario escolar; si se contrata a menores fuera del horario escolar, la jornada no deberá ser más de 10 horas al día considerando dentro de este tiempo, el empleado para el transporte y el estudio; así mismo el menor en el desarrollo de su trabajo no puede ser expuesto a peligros, inseguridad o trabajos que no garanticen su salud; esto significa también que los menores no pueden llevar cargas pesadas no acordes a su tamaño y fuerza, no pueden laborar de noche, no pueden ser expuestos a elementos químicos tóxicos.

Las empresas tienen la responsabilidad de educar a su personal y proveedores para eliminar o reducir prácticas que pongan en riesgo a los menores de edad.

La intención de la norma es erradicar el trabajo de menores de 15 años de edad, esto en observancia de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y leyes nacionales.

Por otro lado si la empresa al momento de implementar la Norma SA8000 tiene que desplazar o despedir algún menor que en ese momento se encuentre trabajando, esta tiene la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para compensarlo.

Entonces los auditores en este aspecto deben observar: que no existan empleados menores de 15 años, que existan políticas adecuadas para emplear menores de edad, que se cumpla con la legislación nacional, que existan documentos que evidencien la edad del trabajador al momento de ser contratado, que las horas entre el transporte, escuela y trabajo diario no sean más de 10, que no se emplee el termino aprendiz con el fin de pagarle menos al menor de edad por un trabajo igual al de un adulto, verificar los registros de los trabajadores seis meses antes de la auditoria, para ver si es que existen registros de menores de edad que hayan sido despedidos ante la preparación de la auditoria. En cuanto a las pruebas documentales se deben revisar la partida de nacimiento del menor, registro de asistencia al colegio del menor, registro de pagos al niño.

b) Capítulo II, trabajos forzados.

La empresa no empleará ni apoyará el uso de trabajo forzado. Así mismo no podrá retener documentos de identidad del trabajador al inicio del trabajo.

La norma establece que los términos y condiciones serán totalmente informados al trabajador quien deberá tener conocimiento completo de dichas condiciones bajo las cuales es contratado y no deben estar sujetos a pago o deuda alguna. En este capítulo se considera también que no debe existir presión o maltrato físico, psicológico, ni miedo o intimidación. Por otro lado el personal debe tener derecho a salir del centro de trabajo después de completar su día laborable y es libre de concluir la relación laboral siempre que lo notifique con tiempo razonable de antelación a su empleador.

Respecto al trabajo forzoso los auditores deben tener en cuenta que los trabajadores laboren voluntariamente y que los empleadores tengan conocimiento de las diversas formas de trabajo forzoso que existen, que los trabajadores se puedan retirar del centro de trabajo una vez concluido su turno, que los trabajadores puedan presentar su renuncia en el momento que lo deseen y sepan cuales son sus derechos al cese de sus funciones, que el contrato celebrado entre el empleador y trabajador este de acuerdo a la naturaleza de la labor que va desempeñar, que la documentación solicitada sea autentica. Así mismo la empresa no debe tener en su poder

documentos del trabajador tales como pasaporte, partida de nacimiento o DNI, deben existir mecanismos de queja para los trabajadores, estos deben conocer que tipo de contrato tienen y cuales son sus derechos y beneficios, que los trabajadores no tienen una deuda cuantiosa con la empresa o desde hace bastante tiempo y que solo puedan pagarla mediante su trabajo.

c) Capítulo III, salud y seguridad en el trabajo.

En este aspecto la empresa debe proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable, tomará medidas para evitar accidentes y lesiones durante la actividad laboral. Para esto se nombrará a un gerente encargado de la salud y seguridad quien capacite al personal en seguridad y prevención de accidente de manera regular. La empresa debe proporcionar a cuenta propia equipos de protección personal apropiados para su personal, baños higiénicos, agua potable, instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias.

En el caso de existir trabajadoras que sean madres gestantes, la empresa también debe tomar medidas razonables para eliminar o reducir los riesgos para la seguridad y salud de las madres.

Los auditores al momento de la evaluación y dependiendo del tipo de industria que realiza la empresa debe tener en cuenta los siguientes aspectos: que la empresa cuente con programas de seguridad y salud que estén plasmados en documentos y adecuados a la magnitud de las instalaciones y que sobre todo sean de conocimiento de los colaboradores, que la empresa tenga designada a una persona responsable de salud y seguridad de los colaboradores quien cuente con las herramientas necesarias para cumplir su función, que los colaboradores participen activamente de las acciones referidas a los programas de seguridad y salud, que la capacitación en este tema sea dentro del horario laboral, que la empresa cuente con métodos disciplinarios aplicables a todo el personal, debe contarse con informes documentados de todos los accidentes para aplicar medidas correctivas y evitar que estos vuelvan a suceder, que de ser el caso los trabajadores empleen el equipo de protección necesario proporcionado por la empresa sin costo alguno, que la empresa cuente con registros de pruebas realizadas a la calidad del aire (vapores dañinos o

algún elemento contaminante), que los trabajadores puedan contestar preguntas sencillas sobre los mecanismos de salud y seguridad que tiene la empresa, que las salidas de emergencia estén claramente señaladas, que los pasillos y puertas se encuentren libres y sin candados, que la empresa cuente con elementos de primeros auxilios y personal capacitado para utilizarlo en la atención de emergencias, que los extintores funcionen y su cantidad es la adecuada para el tamaño de la planta, que se realicen con frecuencia simulacros contra incendios, que los trabajadores tengan lugares adecuados para comer, que la empresa tenga la cantidad necesaria de servicios higiénicos en funcionamiento y limpios, que la ventilación, iluminación y temperatura sean las adecuadas para trabajar cómodamente.

d) Capítulo IV, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.

La empresa debe respetar el derecho que tiene el personal a formar, afiliarse y organizar sindicatos y a negociar colectivamente. En los casos en los que la libertad de asociación se encuentren restringidos por ley (por ejemplo en China la ley establece que no se permiten sindicatos) la empresa permitirá a los trabajadores elegir libremente a sus representantes. Así mismo la empresa debe garantizar que los representantes del personal no sean objeto de discriminación, acoso, intimidación o represalias por formar parte de un sindicato o por participar en actividades sindicales.

En este aspecto los auditores deben revisar: que los colaboradores tienen derecho y facilidad de pertenecer al sindicato, que la empresa admite a los sindicatos como una organización con la cual realiza la negociación colectiva, que los trabajadores que son parte de los sindicatos afirmen que no son objeto de discriminación en el trabajo y que su empleador no interfiera en las actividades sindicales, que de haber existido alguna huelga en un periodo de dos años se anote la forma en la que se resolvió el conflicto.

Dentro de la evidencia objetiva que pueden obtener los auditores tenemos: las copias de los acuerdos firmados por los líderes de los sindicatos, copias

de las negociaciones colectivas, testimonio de los colaboradores confirmando que los empleadores no interfieren o imposibilitan sus actividades como sindicato o si reciben algún trato discriminatorio por pertenecer a la organización sindical.

e) Capítulo V, igualdad y no discriminación.

La empresa no debe auspiciar ningún tipo de discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación basada en raza, origen social o nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación sindical o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

La empresa no debe permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo y donde sea aplicable, en residencias y otras instalaciones para el uso de los trabajadores ofrecidas por la empresa.

Al momento de la auditoría se debe revisar: que existen mecanismos para la prevención de cualquier tipo de discriminación, hostigamiento o amenaza y que la empresa cuente con procedimientos para enfrentar esta situación en caso de suceder, que los colaboradores tengan facilidades y medios seguros para exponer algún caso de discriminación dentro de la empresa.

Para poder evidenciar lo antes mencionado se precisa recabar testimonios anónimos de los trabajadores, los avisos de empleos en los cuales no se debe especificar raza, género o alguna característica personal; así mismo se debe verificar si dentro del personal existen trabajadores de diversos grupos sociales, étnicos o religiosos y observar si los registros de la empresa muestran que las mujeres embarazadas y madres en periodo de lactancia tienen los beneficios establecidos en la Ley.

f) Capítulo VI, medidas disciplinarias.

La empresa debe tratar a todos sus colaboradores con dignidad y respeto; no utilizará castigos corporales, coerción mental o física ni abuso verbal; así

mismo no aplicará multas, amenazas ni permitirá actos de intimidación o reducciones arbitrarias en el pago.

Existen mecanismos no arbitrarios, formales y escritos para informar a los colaboradores de su desempeño en el trabajo sin que medie algún tipo de maltrato.

En este punto los auditores deben verificar: que no existan pruebas de castigo físico o abuso verbal, que existan medios administrativos para enviar avisos a los trabajadores y medios de queja a los que ellos pueden acudir, que los trabajadores conozcan las políticas disciplinarias de la empresa.

g) Capítulo VII, horario de trabajo.

La empresa debe respetar y cumplir con la jornada laboral que establezca la ley sin que esta exceda las 48 horas semanales. Por otro lado se debe otorgar al personal un día libre por cada periodo de 7 días de trabajo. Las horas extras que trabaje el colaborador deben ser voluntarias y solo cuando sean necesarias para cumplir una demanda del negocio y si la empresa es parte de un acuerdo de negociación colectiva; estas horas extraordinarias serán reembolsadas con pago adicional superior a la de las horas normales, pero en ningún caso debe superar las 12 horas por semana, ni pueden ser solicitadas de forma regular.

Algunos de los principales aspectos que los auditores deben observar son: que en la empresa no se exceda las 48 horas de trabajo semanal a menos que la legislación nacional establezca un periodo más corto de tiempo, que el trabajo en horas extra sea como máximo de 12 horas por semana y que estas sean remuneradas conforme la legislación nacional, que los colaboradores tengan al menos un día de descanso semanal, que no sea necesario que los empleados continúen trabajando en su casa, que se realice un cálculo de la producción entre el número de trabajadores para ver cuanto de horas extra es que se labora en dicha empresa.

Entre algunas de las evidencias objetivas que deben evaluarse tenemos: que exista un registro de pagos de horas extras y testimonio de los trabajadores.

h) Capítulo VIII, remuneración.

La empresa debe garantizar que los salarios que paga por una semana de trabajo cumplan con las normas legales mínimas de manera que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas de los colaboradores. La empresa garantizará que no se realicen deducciones de los salarios 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 oportuno. También se debe asegurar que no se realicen prácticas de contratación irregulares; las horas extraordinarias deben ser reembolsadas según la legislación nacional.

En cuanto a la remuneración, los auditores deben revisar: que exista evidencia de que la remuneración semanal de los trabajadores es suficiente para afrontar sus necesidades elementales, que los pagos correspondientes a gratificaciones e incentivos están al día, que los trabajadores sepan de que manera son calculados sus salarios, que se entregue a los trabajadores una boleta de pago donde se especifique las deducciones que se les hace.

i) Capítulo IX, sistemas de gestión.

En este último capítulo de la Norma SA8000 lo que se busca es establecer los procedimientos para asegurar la implementación y cumplimiento de la norma mediante una efectiva gestión, para lo cual se manejan los siguientes criterios:

- La empresa debe establecer las políticas de Responsabilidad Social Empresarial que se compromete realizar, así como determinar los pasos a seguir para cumplir con lo exigido por la norma, observando también la legislación nacional y los instrumentos internacionales.

- Es importante que para poder implementar la norma exista representación efectiva de los trabajadores, la cual comunicará a la alta dirección sobre cualquier hecho que atente contra lo establecido por la norma.
- La planeación, aplicación y divulgación de la norma son aspectos importantes en este capítulo, para lo cual la empresa debe determinar los roles y responsabilidades dentro de su organización para cumplir con los requerimientos de la norma. Dichos requerimientos deben ser comprendidos, conocidos y aplicados por todos los miembros de la empresa, quienes recibirán la información y capacitación pertinente. Del mismo modo se precisa la importancia de seguir y monitorear las actividades y resultados correspondientes a la aplicación de la norma.
- La empresa en su camino por obtener la certificación, debe también ejercer control sobre sus proveedores quienes deben cumplir con los mismos requerimientos, esto significa que en sus procesos de producción o servicios no pueden atentar contra los derechos que establece la norma (no discriminar, no explotar a menores de edad, etc.).
- Debe existir comunicación externa, la cual será responsabilidad de la empresa. Esta debe crear conciencia sobre la importancia de promover una cultura de trabajo digno.
- En cuanto a la auditoría, la empresa debe garantizar las condiciones pertinentes para su ejecución, entregando la información correspondiente, facilitando registros y colaborando en la auditoría in situ, etc.¹⁹.

Los auditores deberían revisar:

- Que la dirección de la empresa ha aprobado una política que asegura el cumplimiento de la Norma SA8000 y que esta se encuentra disponible al público.
- Que existan representantes que faciliten la comunicación entre trabajadores y los miembros de la alta dirección con fines de implementar las políticas de responsabilidad social.

¹⁹ Norma Internacional de Responsabilidad social, Social Accountability International SA 8000.

- Que los estándares implantados por la Norma SA8000 sean de conocimiento y entendimiento de todos en la empresa.
- Que se capacite periódicamente a los miembros de la empresa en los temas de responsabilidad social.
- Que la empresa lleve a cabo auditorias internas para verificar el cumplimiento de las políticas de responsabilidad social y en caso de existir deficiencias emplear las acciones correctivas pertinentes.
- Que exista mecanismos para evaluar y seleccionar a sus proveedores los cuales deben cumplir con los requerimientos de la Norma SA8000, para lo cual existen pruebas de que los representantes de la empresa los han supervisado.
- Que se tengan registros que acrediten el cumplimiento de la Norma SA8000.

Así mismo tenemos un instrumento importante para implementar políticas de responsabilidad social con trabajadores establecidas en la Norma SA8000 el cual es la Guía de la SA8000 o GUIDANCE DOCUMENT FOR SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000, que es el documento guía para la responsabilidad social 8000, el cual provee información para los usuarios de la norma SA8000 con el fin de guiarlos en la interpretación y aplicación de la norma. Ese documento tiene una doble función, servir de guía para los auditores y enseñar a los gerentes y trabajadores quienes buscan desarrollar técnicas para implementar la Norma SA8000²⁰.

Este documento es básicamente una serie de recomendaciones sobre métodos y técnicas para aplicar y obtener la certificación que acredita el cumplimiento de la Norma SA8000. En él también encontramos ejemplos sobre contextos laborales en diversos países para ayudar y orientar al auditor sobre qué debe investigar en una empresa al momento de realizar la auditoría.

²⁰ Cfr. SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. *GUIDANCE DOCUMENT FOR SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 (SA8000)*. Consultada: 20 de marzo de 2012. <http://www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=834&parentID=472&noDeID=1>.

El contenido de la guía se basa en los 9 capítulos de la norma que se han señalado en el numeral 1.3 de la presente sección; dentro del documento guía cada capítulo se divide en tres secciones:

- 1.- Los requerimiento o requisitos de la Norma SA8000 y sus definiciones e interpretaciones.
- 2.- Las consideraciones para la auditoría que contiene los puntos clave que deben evaluar los auditores y como los auditores deben llevar a cabo las entrevistas a los trabajadores.
- 3.- Background information, que contiene casos estudiados y ejemplos legales.

El documento concluye con un capítulo referido al proceso de auditoría; entre las compañías certificadoras de en nuestro país tenemos a:

- SGS
- Bureau Veritas

Los usuarios de esta guía son principalmente los auditores y los gerentes; sin embargo también está orientado a las partes interesadas tales como los mismos trabajadores.

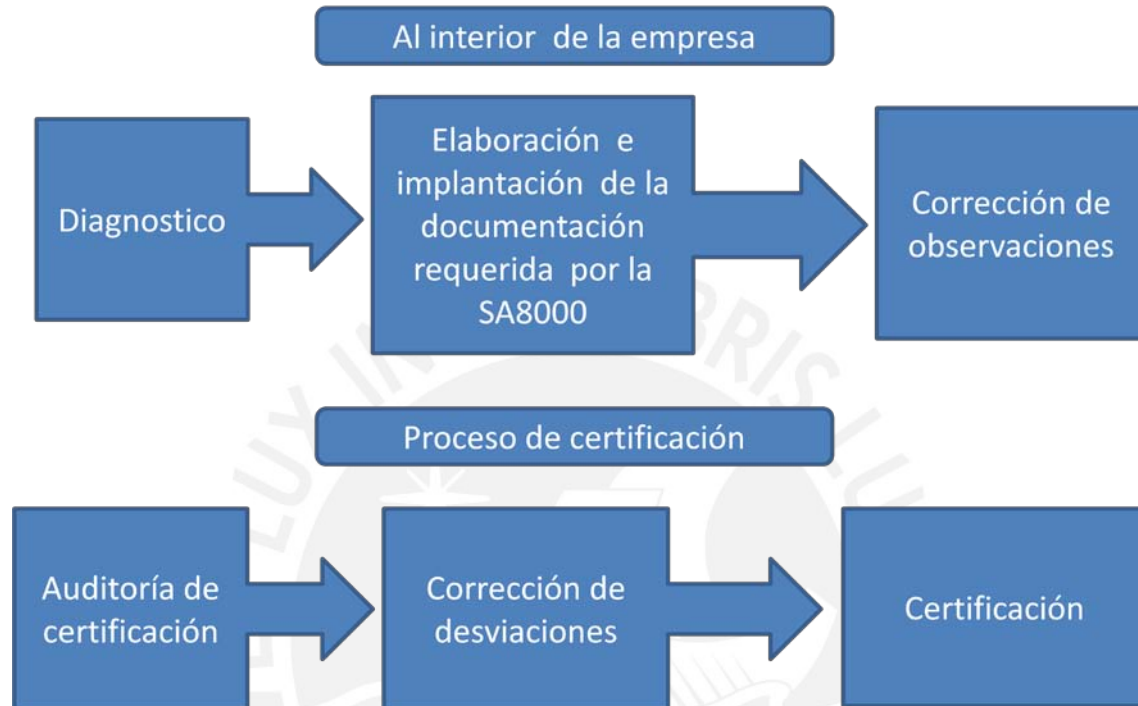
Para los auditores es importante porque este documento les permite tener adecuadas interpretaciones al momento de preparar y capacitar su sistema de auditoría para cumplir con la acreditación que certifique el cumplimiento de la Norma SA8000.

Para los gerentes este documento es útil para prepararse a recibir una auditoría SA8000; por ejemplo le permite saber que documentos tener listos para que el proceso de auditoría sea más rápido y sencillo; lo ayudará a saber que políticas y procedimientos implementar.

Así mismo la guía de la SA8000 esta destinado a "los/las trabajadores y los representantes de las organizaciones sindicales, organizaciones no-gubernamentales o para aquellos organismos que se dedican a la investigación, o para sus trabajadores y sus organizaciones, que se dedican día a día al monitoreo de las condiciones laborales dentro del centro de

trabajo, este documento podrá facilitar su estrategia para ir incorporando estas mejoras constructivamente”²¹.

Para la implantación de la norma debe llevarse cabo el siguiente esquema:



22

Dicho esquema desarrolla y da cumplimiento a los requisitos de la Norma SA8000, siendo los principales requisitos de la norma:

Aspectos previos a la auditoría.

Es recomendable que la empresa vaya preparando un documento destinado a los proveedores para que estos cumplan con los requerimientos de la Norma SA8000 implementando sistemas de gestión internas para dicho cumplimiento.

²¹ Ibidem.

²² Cfr. Quali Gestiona, empresa de servicios de consultoría. *Organización y Gestión de Empresas a Través de la Implantación y Certificación de Sistemas de Calidad, Medioambiente y Seguridad*. Consultada: 01 de octubre de 2011. http://www.qualigestiona.com/qg_quienes.htm.

Ahora bien la empresa que desee implementar la Norma SA8000 previamente debe estar segura de poder cumplir con los requisitos de la norma, para lo cual debió hacer una evaluación interna de la situación de la empresa con el fin de iniciar trabajos preparativos en la empresa y con sus proveedores. Para este fin será necesario explicar al personal en qué consiste la auditoria, contar con la colaboración de todo el personal de la empresa e implementar los mecanismos que se consideraron ausentes y necesarios.

Pues bien para el cumplimiento de la Norma SA8000 la empresa debe cumplir con la legislación nacional y leyes pertinentes, para lo cual los auditores y la empresa deben tener conocimiento de la legislación nacional e internacional referidas en la Norma SA8000; en este sentido se debe tener copias de la legislación importante, tener algún sistema que permita tener constante información sobre algún cambio en la legislación y comprender el significado de estas leyes para implantar la Norma SA8000.

También es importante que para anticipar las posibles observaciones, los auditores se reúnan con las partes implicadas en el proceso de instauración de la Norma SA8000, las cuales son: la alta dirección de la empresa, los colaboradores, sindicatos, ONG`s, organizaciones de las comunidades y expertos laborales. Estas reuniones preliminares son importantes para tener información de las áreas que podrían tener problemas y corregirla. En estas reuniones, los auditores pueden explicar a las partes interesadas cual es su función o rol antes de realizarse la auditoria, durante y después de la misma.

Durante la auditoría.

En principio tenemos la reunión inicial donde los auditores y las partes interesadas discuten los alcances del trabajo. La gerencia debe facilitar a los auditores el acceso a las diversas áreas de la empresa pero esta no debe estar presente durante las entrevistas a los trabajadores ya que es importante mantener el anonimato de estos durante el proceso de verificación.

Las entrevistas que se realicen dentro y fuera de la empresa a los trabajadores son necesarias en el proceso de auditoría ya que estas son medios para confirmar, completar o invalidar otra información. Se debe entrevistar sobre cada aspecto de la norma y la elección del colaborador entrevistado debe ser indistintamente por lo menos a 20 trabajadores y en caso de empresas pequeñas a 10 de ellos.

Las preguntas deben ser generales al principio, para darle confianza al trabajador y tener una idea de las áreas problema, por ejemplo.

Gradualmente, el auditor debe empezar a formular preguntas más precisas que le puedan ayudar a corroborar o confirmar la información otorgada por la gerencia, los representantes del sindicato y otras organizaciones. Los auditores deben buscar diferencias significativas en las respuestas de grupos específicos. (i.e. miembros de sindicatos comparados con los no-miembros)²³.

El tiempo en la auditoría:

Las visitas de auditoría deben ser programadas por el auditor de manera estratégica y pueden ser no anunciadas si así lo pudiesen requerir las evidencias encontradas.

En la recopilación de la evidencia:

Se recomienda que los auditores tengan copias de documentación importante de la empresa, tomar notas de las entrevistas realizadas a los trabajadores usando códigos para identificar cada entrevista ya que deben ser anónimas y mantener registros escritos de todo lo que se observe.

Por parte de la empresa, esta debe establecer el diseño de programas de actuación, implantar una estrategia para el desarrollo de la responsabilidad social de la empresa. Para ello deben establecerse procedimientos escritos que definen la metodología de trabajo del sistema de gestión de

²³ SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL, *GUIDANCE DOCUMENT FOR SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 (SA8000)*. Consultada: 2 de abril de 2012. <http://www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=834&parentID=472&noDeID=1>.

responsabilidad social. Siguiendo los procedimientos desarrollados se dará cumplimiento al sistema de gestión de la responsabilidad social y la empresa estará preparada para la certificación.

Después de la auditoría.

De encontrarse observaciones durante la auditoría, la empresa debe documentar cuáles fueron estas así como establecer mecanismos para: identificar las razones del incumplimiento, desarrollar las medidas correctivas efectivas para subsanar las observaciones y prevenir los riesgos identificados, informar y capacitar a los colaboradores en los cambios de estrategias.

Así mismo, de la auditoría realizada, el auditor debe preparar un informe que contenga todos los incumplimientos detectados y las fechas pactadas para su subsanación, plazo en el cual se realizará una nueva visita a la empresa para verificar las subsanaciones.

Como resultado de la implementación del sistema de gestión de responsabilidad social, se obtiene un certificado justificativo de que la empresa cumple con la norma en el lugar de trabajo donde desarrolla las actividades propias el cual incluye también dicho cumplimiento por parte de los proveedores.

En cuanto a las visitas de supervisión, seis meses después de la auditoría, los auditores realizarán una visita de supervisión y el certificado tiene una duración de 3 años.

Por otro lado la implementación de la Norma SA8000 trae consigo costos que mayormente son asumidos por la empresa que desea ser certificada; sin embargo también pueden ser asumidos por otras partes tales como el cliente que quiera tener proveedores certificados con la Norma SA8000. Los costos son generalmente los siguientes:

- Primero, tenemos los costos destinados a las acciones preventivas y correctivas para cumplir con lo establecido por la norma.

- El segundo es el costo referente a preparar la auditoría.
- Luego tenemos el costo que implica contratar una organización acreditada que será la que realice la auditoría.
- Si luego de la auditoría existen aún observaciones, se debe incurrir en costos para tomar las acciones correctivas señaladas por el auditor.

3.- Importancia y ventajas de la norma.

Esta norma es importante porque establece directrices para asegurar que los trabajadores se desempeñen en condiciones de trabajo decentes con políticas éticas y de Responsabilidad Social Empresarial, mediante herramientas de prevención y corrección.

El cumplimiento de la Norma SA8000 tiene un impacto positivo en los ambientes laborales ya que lo que se busca es crear condiciones que garanticen el respeto por los derechos humanos de los colaboradores además que les permite desempeñar sus actividades en condiciones higiénicas, seguras, es decir promueve el trabajo digno. Sin embargo el beneficio de adoptar dicha norma no es únicamente para los trabajadores puesto que al trabajar en condiciones dignas y justas se verá un aumento de motivación en el personal lo cual puede verse reflejado en un incremento de la productividad y mayor lealtad del trabajador a su empresa, que finalmente se verá reflejado en un mejor desempeño de la empresa en su conjunto e incluso en una mayor rentabilidad.

Por otro lado el cumplimiento de la norma dentro de una economía globalizada es importante para asegurar el desarrollo de la empresa y crecimiento tanto en el mercado nacional e internacional, ya que hoy en día estos mercados plantean exigencias que van más allá de lo económico y dentro de las cuales se encuentra el respeto por los derechos fundamentales laborales. En esta misma línea cabe mencionar que las exportaciones peruanas crecen más, por ejemplo con la apertura del mercado americano; ya que con el

TLC se ha logrado un soporte legal garantizado en el tiempo, pero sólo será efectivo si cumplimos con las exigencias implícitas que las empresas americanas y su gobierno traen consigo: desarrollo y cumplimiento de prácticas en Responsabilidad Social Empresarial y generoso cuidado del medio ambiente". Es más, en encuestas realizadas entre inversionistas extranjeros, temas como exigir el cumplimiento de contratos, corrupción y Derechos Humanos tienen papel fundamental en el proceso de asegurar la inversión²⁴.

Desde 1998 el número de certificaciones de esta norma, como se muestra en el siguiente cuadro, ha ido aumentando considerablemente en el mundo, lo que demuestra el interés de las empresas por obtenerla al considerarla importante dentro de su gestión empresarial, centrándose dicho crecimiento en China, India y Brasil en Latinoamérica.

Año	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nº	8	38	74	114	191	342	572	881	1200	1580	1874 ²⁵

Entonces podemos afirmar que las ventajas de adoptar políticas socialmente responsables considerando los lineamientos de la Norma SA8000, son para los trabajadores y para la empresa entre las cuales podemos mencionar:

- Prevenir el riesgo de que se asocie a la empresa con abusos para con sus colaboradores.
- El empleo de políticas claras y programas de responsabilidad social y su correspondiente información a los grupos de interés de la empresa, transmiten una señal positiva y una buena imagen corporativa.
- Propiciar la existencia de relaciones comerciales sostenibles y duraderas, esto ayudará también a prevenir condiciones que puedan dar lugar a abusos en el centro de trabajo.

²⁴ Interpretación de la norma SA 8000. Consultada: 23 de octubre de 2011. <http://mx.groups.yahoo.com/group/dglocal/message/23847>.

²⁵ Página web de Gestión – Calidad Consulting. Consultada: 11 de diciembre de 2011. <http://www.gestion-calidad.com/sa-8000.html>.

- El aumento de productividad, motivación laboral y mayor compromiso de los trabajadores, lo que implicará mayores beneficios para la empresa. Es así que además de las motivaciones éticas, y de las mejores condiciones para los trabajadores, estarían los mayores réditos a obtener en el mediano plazo.

- Mejora el clima laboral, permitiendo tener un ambiente laboral agradable donde todos se sientan cómodos trabajando.

- Será más fácil para las empresas obtener el certificado que acredita el cumplimiento de la Norma SA8000 de Responsabilidad Social Empresarial. Esto permitirá a las empresas: Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios contribuyendo al bienestar, tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, ética en todas las decisiones de directivos y personal con mando formando parte consustancial de la cultura de la empresa, obtención de ventajas competitivas con una visión de negocio a largo plazo, respeto al medio ambiente, integración en la comunidad de la que forma parte, reconocimiento y diferenciación como empresa certificada.

- Así mismo, al ser este un aspecto que importa a los consumidores, estos tendrán mayor confianza en la empresa que respete los derechos de sus trabajadores.

- Mejorará la competitividad de la empresa, la cual tendrá mayor posibilidad de celebrar contratos con otras empresas que exigen como requisito para contratar, el trato digno a los trabajadores.

- "Otros beneficios que las empresas pueden tener por aplicación de su estrategia de responsabilidad social son aquellos que benefician su reputación e imagen. Y éstas pueden expresarse en: variación en la opinión de los clientes respecto de la empresa, variación en las ventas de la

empresa en su área de influencia, variación en el nivel de utilidades promedio en su rama”²⁶.

- Permitirá asegurar las condiciones de trabajo justas y decentes en las empresas y en sus proveedores.

-Previene conflictos laborales.

- Las exportaciones peruanas crecerán para las empresas que cumplan con las exigencias de las empresas extranjeras que traen consigo el desarrollo y cumplimiento de prácticas en Responsabilidad Social Empresarial laboral.

Entonces podemos afirmar que en el interior de la empresa, la Responsabilidad Social Empresarial se convierte en un elemento propiciador de un mejor funcionamiento financiero, incremento del valor de mercado, reducción de costos operativos, fortalece la lealtad y confianza de los trabajadores, reduce el ausentismo laboral y fortalece la reputación interna y externa de la empresa²⁷.

Finalmente diremos que estudios demuestran que “30% de la ganancia de una empresa depende de su clima laboral; 70% del clima laboral depende del jefe inmediato y empresas con buenas prácticas de Recursos Humanos facturan 4 veces más por trabajador que las que tienen pobres prácticas. El valor de esas empresas es 3 veces mayor en el mercado”²⁸.

²⁶ CARAVEDO MOLINARI, Baltazar. *La Responsabilidad Social de las Empresas Privadas en el Perú*. Trabajo de investigación. Lima: 1998.

²⁷ ARGADOÑA, Antonio. *La Ética En los Negocios*. Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Universidad de Navarra: Enero 2008.

²⁸ NUÑEZ DEL PRADO, Ernesto. *Buenas Prácticas Laborales en el ámbito Peruano*. Revista Soluciones Laborales. Lima: Enero 2008. p. 65.



SECCIÓN III
DIFICULTADES PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN QUE
ACREDITA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA SA8000

1.- Realidad laboral de las empresas peruanas.

Si bien es cierto que la economía de nuestro país se ha desarrollado y ha crecido considerablemente, también es cierto que esta mejora económica ha generado una mayor cantidad de empleo de los cuales muchos no son trabajos de buena calidad. Los colaboradores realizan sus funciones en condiciones poco favorables y careciendo de un trabajo digno.

La realidad laboral de nuestro país presenta diversos problemas entre los cuales podemos observar que el principal es la informalidad, el cual a su vez trae consigo otros tantos; así, en lo que se refiere por ejemplo al trabajo infantil, aproximadamente 4 millones de menores entre 5 y 17 años trabajan²⁹.

En el Perú, el total de niños, niñas y adolescentes de entre 5 y 17 años que trabajan es de 4 millones 412 mil, según lo señala el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su informe "Perú: niños, niñas y adolescentes que trabajan, 1993-2008", publicado en diciembre del 2009.

Esta encuesta, según el documento, fue realizada por primera vez mediante preguntas directas que se hicieron a los menores por su situación laboral.

Sin embargo, en los cuestionarios aplicados a los padres de familia se encuentra que el total de trabajadores de entre 5 y 17 años se reduce en algo más de un millón, en comparación con los datos ofrecidos por los menores de edad. Esto se explica porque el trabajo de niños es una actividad legalmente prohibida.

Según el mismo estudio, en una investigación hecha entre el 2001 y el 2009, se encuentra que unos dos millones de niñas, niños y adolescentes de entre 6 y 17 años trabajan.

Los menores del estudio son considerados trabajadores porque laboran más de 15 horas a la semana³⁰.

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo infantil en el Perú, magnitud y perfiles vulnerables, informe nacional 2008, Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil*, Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del Perú, Edición 2009.

³⁰ DIARIO EL COMERCIO del sábado 1 de mayo del 2010. Consultada: 01 de abril de 2012. <http://elcomercio.pe/economia/470278/noticia-realidad-peruana-hay5-millones-menores-17-anos-que-trabajan>.

Las diversas formas que tiene la informalidad en nuestra realidad laboral representan aproximadamente el 70 %³¹ del mercado laboral, considerado uno de los más altos de la región. La fuerza laboral peruana es principalmente informal. Lamentablemente la falta de empleos da origen a la informalidad y constituye el único medio de subsistencia³².

Entendida la informalidad como el empleo que poseen las personas, el cual carece de algunos elementos básicos tales como: protección legal, seguridad social, estabilidad, relación laboral, etc. Este tipo de empleo al que se someten muchas personas quienes hacen parte de este sector, son explotados bajo unas condiciones precarias de trabajo, debido a la cantidad de horas laboradas y las bajas remuneraciones. Es "informal" por la forma en que se presenta, pues no tiene las herramientas de trabajo adecuadas, el salario que se paga es inferior a un salario mínimo, no presenta un contrato legal, y por tanto no hace aportes para la seguridad social³³.

Algunas de las principales causas para la existencia del trabajo forzoso son la falta de protección social, en cuanto a que el trabajo forzoso tiende la mayoría de veces a evitar los impuestos y las contribuciones a la seguridad social, de manera que los trabajadores del sector carecen de acceso a las diferentes formas de protección social como el seguro de salud o la jubilación. Estos aspectos requieren la adopción de una serie de políticas que ayuden a reducir el número de trabajadores involuntarios y proteger la vulnerabilidad y la pobreza de aquellos que optan por permanecer informales. De igual modo los factores de pobreza, discriminación, acceso inadecuado a la educación y búsqueda de mano de obra dócil por parte de

³¹ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. 2011. *Resolución Ministerial 105-2011-TR*. 30 de marzo. Consultada: 23 de enero de 2012.
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-03-31_105-2011-TR_1393.pdf.

³²Cfr. DIARIO EXPRESO del 7 de noviembre del 2009. Consultada: 01 de abril de 2012.
<http://www.planteamientosperu.com/2009/11/problematika-del-trabajo-informal-en-el.html>.

³³ Cfr. Oficina Internacional del Trabajo. *Combatir el Trabajo Forzoso*. Consultada: 30 de enero de 2012.
http://white.oit.org.pe/portal/documentos/alianza_global_contra_trabajo_forzoso_mp_preguntas_y_respuestas.pdf.

Pobreza Mundial.com. Artículo *Trabajo informal y Pobreza*. 24 de Agosto 2009. Consultada: 30 de enero de 2012.
<http://www.pobrezamundial.com/el-trabajo-informal-y-la-pobreza/>

los empresarios, son otros factores. Por otro lado y en cierta forma la globalización económica es un factor que contribuye a incrementar el trabajo forzoso debido a la competencia en el mercado global, que hace que todo el mundo busque bajar los costos de producción.

En este entender surge la búsqueda de beneficios financieros por parte de las empresas, las cuales consideran que obtienen mayores ganancias a costa de los trabajadores, quienes finalmente son vulnerables y muchas veces no cuentan con representación efectiva y reciben un trato desigual y discriminatorio.

Existen grandes empresas que contribuyen a que sus proveedores exploten a los trabajadores. Para los proveedores es difícil respetar los derechos laborales de los trabajadores cuando ellos venden sus mercaderías a precios muy bajos, mientras que sus empresas cliente en muchos casos no están dispuestas a establecer una relación comercial a largo plazo. Los proveedores a su vez, presionan a los empleados para que laboren por un salario insuficiente y tienen trabajadores con contratos temporales y así poder despedir a su personal con facilidad si así lo disponen.

Otra de las causas es la ausencia de una legislación adecuada o de una aplicación deficiente de la misma, puesto que quienes atentan contra los derechos de los trabajadores, muy pocas veces son procesados y sancionados.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el 2010 se realizaron aproximadamente 50,000³⁴ inspecciones en todo el Perú.

Resultando una de las áreas más sensible la de los contratos de trabajo desnaturalizados. Para el especialista Jorge Toyama, uno de los temas más sensibles y más fiscalizados es el referido a los contratos de trabajo y sobre todo a los contratos laborales ´bamba´, es decir, aquellos a plazo fijo que

³⁴ GESTIÓN, El diario de economía y negocios de Perú. Consultada: el 20 de octubre de 2011.

<http://gestion.pe/impres/ noticia/lo-que-mas-fiscaliza-ministerio-trabajo-son-contratos-laborales/2010-12-16/26360->

no tienen realmente justificación para contratar a una persona de manera temporal.

Por lo general las causales de desnaturalización de los contratos de trabajo se originan a partir de la celebración formal de un contrato de trabajo sujeto a modalidad que después de su celebración se desnaturaliza o convierte en un contrato a tiempo indeterminado.

Estos son algunos de los problemas que se presentan en el ámbito laboral de nuestro país a los cuales se suman otros tantos.

En el Perú, las empresas no se caracterizan por tener una buena imagen basada en políticas de Responsabilidad Social Empresarial destinadas al respeto de los derechos laborales elementales. Esto se debe a que en un país en desarrollo como el nuestro, no es sencillo definir a la Responsabilidad Social Empresarial en lo laboral, ya que se observa un bajo cumplimiento de las normas laborales, el cual además es considerado oneroso para las empresas, especialmente las más pequeñas; por otro lado tenemos que la mayoría de los trabajadores están fuera del empleo formal.

Todos estos problemas aquejan principalmente a las pequeñas y micro empresas, las cuales en gran medida son las proveedoras de las empresas grandes. Por esto la importancia de obtener el certificado que acredita el cumplimiento de la Norma SA8000 ya que su implementación creará un efecto domino porque serán más y más las empresas que contarán con los lineamientos establecidos en la norma.

2.- Iniciativas de Responsabilidad Social con colaboradores en el Perú.

Si bien es cierto la situación laboral en nuestro país es considerada preocupante por como los trabajadores realizan sus actividades, es cierto también que considerando la importancia de la responsabilidad social, han

surgido instituciones e iniciativas destinadas a trabajar por la existencia de un trabajo digno en los centros laborales.

Entre las iniciativas para mejorar la situación laboral tenemos la del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que con el fin de incentivar la responsabilidad social con los trabajadores mediante Resolución Ministerial 175-2010-TR del 23 de julio del 2010 aprueba los lineamientos para el otorgamiento del reconocimiento de las buenas prácticas laborales. La Resolución Ministerial N°118-2007-TR, mediante el cual se creó la certificación de buenas practicas laborales de manera que se reconozca a las empresas que tengan buenas y creativas prácticas de responsabilidad sociolaboral³⁵.

Es así que el 2012 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo viene reconociendo por segundo año consecutivo las buenas prácticas laborales, ya que se considera que:

La adopción de políticas de responsabilidad social dirigidas a los trabajadores comienza a ser vista como una herramienta potente para la mejora del clima laboral, el impulso a la productividad y el ejercicio pleno de derechos. En ese sentido, este reconocimiento busca destacar experiencias exitosas de empresas que garantizan el empleo adecuado de sus trabajadores en el marco de relaciones laborales respetuosas de la legalidad y sustentadas en el diálogo social. Demostrando que el establecimiento de condiciones de trabajo adecuadas no está reñida con el objetivo de la productividad y competitividad, sino que lo refuerza³⁶.

³⁵MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. 2010. Resolución Ministerial N° 175-2010-TR. Consultada: 12 de marzo de 2012. http://www.mintra.gob.pe/BPL/documentos/RM_175_2010_TR.pdf.

³⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO. Boletín de noticias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Consultada: 20 de marzo de 2012. http://www.mintra.gob.pe/BPL/noticia_01.php.

Por otro lado, en el Perú tenemos la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), la cual es una iniciativa de responsabilidad social que busca que un número mayor de empresas tengan buenas practicas laborales. Lo que hace esta institución es que la empresas se asocien a ella mediante una certificación por el respeto a su personal, "(...) que se comprometan a cumplir, como mínimo, las prácticas de recursos humanos establecidas por la Asociación y a exigir a sus principales proveedores que también las cumplan, para mejorar la calidad de empleo en el país y como consecuencia de ello, incrementar la productividad nacional"³⁷.

Conforme a lo señalado por el Presidente de la asociación, la idea de formar esta institución surge al descubrir que el pago puntual de salarios y beneficios es considerado por los trabajadores como una fortaleza de las empresas que lo hacen, cuando esto debería ser lo mínimo que las empresas deben hacer. A los antes señalado se suma el incumplimiento de las leyes, la existencia de malos empresarios que abusan de sus trabajadores y permiten la informalidad de sus proveedores.

Existen más de 30 empresas que han participado por el reconocimiento de buenas practicas laborales que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y más de 50 que son socias de ABE, lo cual sin duda ayuda a que exista mayores consideraciones con los colaboradores y el respeto por sus derechos laborales; sin embargo sería muy importante que estas empresas obtengan el certificado que acredita el cumplimiento de la Norma SA8000 considerando su validez e importancia a nivel mundial.

3.- El reto de la implementación de la Norma SA8000 en las empresas peruanas.

En el mundo globalizado en el que vivimos, las empresas con el fin de ser cada vez más competitivas, se han visto en la obligación de analizar que sucede en su interior con su capital humano, en consecuencia se están esforzando en mejorar la cadena de producción donde los proveedores

³⁷ Pagina web de la Asociación de Buenos Empleadores. Consultada: 28 de abril de 2012. www.amcham.org.pe.

juegan un papel muy importante y la relación con ellos es vital para el mejoramiento de la empresa. Así las empresas buscan construir alianzas estratégicas con sus proveedores basadas en la cooperación, la solidaridad y la responsabilidad empresarial en donde la empresa grande contribuye al fortalecimiento de la pequeña (proveedora), teniendo en cuenta la importancia que esto tiene para una mayor competitividad³⁸.

Es importante para nuestro país tener presente que para las empresas de los países a los cuales exportamos y con los cuales tenemos tratados de libre comercio, la calidad de los productos están teniendo un nuevo significado debido al aumento de la demanda de transparencia siguiendo las normas laborales y respetando los derechos humanos internacionales. Así tenemos que el líder mundial con el mayor número de certificaciones es Italia donde 850 empresas cuentan con el certificado de la Norma SA8000 y en nuestro continente Brasil tiene 102 empresas certificadas³⁹. Entonces para que las empresas tenga su imagen y desarrollo de manera sostenible, van a verse obligadas a requerir a sus proveedores el cumplimiento de estas exigencias, en este caso a las empresas peruanas de las cuales adquieren los productos.

Considerando que uno de los principales problemas de las empresas de nuestro país es la informalidad en la que ellas o sus proveedores desarrollan sus actividades, la implementación de la Norma SA8000 constituye un verdadero reto para las empresas peruanas.

El reto es que las empresas apoyen y fortalezcan sus relaciones con los proveedores que no cuentan con medios operativos y financieros necesarios para cumplir con los requerimientos de la norma, pero que si contribuyen al

³⁸ Cfr. VIRGILIO, Ramon M. *Programa de Desarrollo de Proveedores. Una Manera de Construir Relaciones Socialmente Responsables con sus proveedores*. Consultada: 30 de abril de 2012.

<http://www.asemsolutions.com/buscador/banco/PROGRAMA%20DE%20DESARROLLO%20DE%20PROVEEDORES.pdf>.

³⁹ Ídem. Datos al 2009.

crecimiento de la empresa y la generación de valor a lo largo de la cadena de suministro.

En consecuencia, considerando el desarrollo económico del país, el incremento en las exportaciones, la celebración de tratados de libre comercio, entre otros factores, es necesario que las empresas peruanas entiendan la importancia de apoyar a sus proveedores.

3.1.- Experiencia con la Norma SA8000 en el Perú.

Como ya se ha mencionado la Norma SA8000 es reconocida mundialmente y desde su creación hasta la actualidad el número de empresas en el mundo que han obtenido la certificación que acredita su cumplimiento está en aumento; sin embargo y como también ya se ha expresado, en nuestro país son menos de 10 las empresas que cuentan con la certificación, entre las cuales tenemos:

- La empresa textil Franky & Ricky.
- La empresa de energía eléctrica EDEGEL S.A.A.
- Empresa Agrícola Athos.
- Empresa Epsa Perú S.A.C.

A continuación veremos la experiencia de la empresa Franky y Ricky con la implementación de los estándares de la Norma SA8000 y como las demás empresas certificadas consideran la implementación de la norma.

Franky & Ricky es una empresa que pertenece al rubro textil fundada en 1949, la cual empezó a trabajar con 80 colaboradores que se encargaban de elaborar prendas para el mercado local. Esta empresa a través del tiempo ha ido creciendo y actualmente cuenta con 900 trabajadores directos y 500 indirectos entre los cuales encontramos a los que trabajan en las empresas proveedoras. Franky y Ricky ha logrado consolidarse en el mercado de Europa y Estados Unidos, atendiendo a clientes de prestigiosas marcas internacionales.

La empresa tiene múltiples certificaciones internacionales. En el 2006 obtuvieron la Certificación Internacional SA8000, cuyo objetivo es mejorar las condiciones del trabajo y asegurar que se respetan los derechos laborales fundamentales. Además, cuenta con las certificaciones BASC (Business Alliance for Secure Commerce) y la SKAL, alineándose a la aplicación de comercio justo y responsable.

Todo esto fortifica su posición como una empresa modelo en el campo del emprendimiento internacional de manera responsable con sus empleados, proveedores y comunidad⁴⁰.

El representante de la empresa Franky & Ricky sostiene que sus colaboradores son los que hacen la diferencia entre las empresas, por lo que es importante para ellos hacer que su empresa sea un buen lugar para trabajar incluyendo políticas de Responsabilidad Social Empresarial destinadas al desarrollo humano y organizacional. Por esta razón la empresa ejecutó un plan de actividades en beneficio de sus colaboradores, sus familias y la comunidad, entre las cuales tenemos:

- Programas de reconocimientos de méritos.
- Celebración de onomástico de los colaboradores.
- Actividades deportivas.
- Celebración de Aniversarios y agasajos por el Día de la Madre, Día del Padre, navidad.
- Coro de niños conformado por los hijos de los colaboradores.
- Talleres de entrenamientos para el desarrollo de habilidades y competencias.
- Atención médica para los colaboradores y sus familias.
- Desarrollo de programas médicos y de salud ocupacional con evaluaciones periódicas.
- Control médico para madres gestantes.
- Charlas de nutrición, cuidado de la salud, prevención de enfermedades.

⁴⁰ Cfr. Empresa Franky & Ricky. Consultada: 28 de abril de 2012.
<http://www.frankyandricky.com/historia.html>.

- Atención psicológica a los colaboradores que requieran asesoramiento profesional.
- Talleres de orientación familiar.
- Talleres dirigidos al desarrollo personal de los colaboradores.

La organización de Franky & Ricky respecto de los puestos de trabajo considerando los perfiles y competencias que requiere cada uno de ellos va identificando y colocando a la persona correcta para cada uno de esos puestos.

Los procesos de selección, capacitación, entrenamiento y desarrollo de personas responden a los perfiles y competencias definidas y los sistemas de remuneraciones están alineados a la valorización de puestos y a la evaluación de desempeño.

Dentro de las políticas de esta empresa está respetar los derechos de sus colaboradores, reconociendo el derecho de sindicalización con afiliación libre y voluntaria, permitiendo una comunicación dinámica y constructiva entre la empresa y los colaboradores.

En cuanto a sus proveedores considerados como piezas fundamentales en la calidad de su producto y desempeño social de la empresa, los evalúa antes de tenerlos como proveedores y posteriormente dicha evaluación es periódica, como mínimo 2 visitas al año, para asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos. Entre los aspectos que la empresa trata con sus proveedores tenemos: Trabajo en conjunto para mejorar la calidad de los materiales y desarrollar nuevos productos; garantía de un trabajo alineado a la Responsabilidad Social Empresarial y seguridad en sus empresas para evitar toda clase de actos ilícitos.

La Norma SA8000 en Franky & Ricky: La empresa señala que los pasos para implementar la norma fueron:

En primer lugar el convencimiento y apoyo de la alta gerencia y accionistas ya que su implementación no es sencilla siendo esta trabajosa y costosa

por lo que para hacerlo es importante el compromiso de estos órganos de la empresa.

Así mismo fue importante tener claro cual es el objetivo de la implementación de la norma, el cual es mejorar la calidad de vida de los trabajadores ya que si se aplica la norma sólo por el hecho de obtener la certificación sin el convencimiento, se tiende a realizar actividades muy sencillas y que a las justas cumpla con la norma impidiendo así que sea sostenible en el tiempo.

Se contó con la asesoría de una empresa consultora.

Se definió la política a seguir y se ejecutó un plan de trabajo que duró dos años ya que se necesitaba cumplir con los requisitos de la norma.

Por otro lado considerando la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa, la capacitación fue un tanto difícil ya que al principio no entendían la norma y como se implementaría necesitándose varias horas para dicha capacitación.

Se nombró al representante de los trabajadores que se encargaría de velar por el cumplimiento de los requisitos de la norma y a su vez cada área de la empresa nombró a su propio representante, existiendo 5 representantes, quienes debían recoger todas las inquietudes, reclamos e incertidumbres de los colaboradores y las hacen saber a la dirección de la empresa.

Se puso en práctica el plan de salud y seguridad, considerada esta como una parte muy importante y difícil, ya que si bien es cierto la empresa invierte en este aspecto (adquisición de extintores, mascarillas, equipos de seguridad, etc), no puede eliminar del todo los riesgos que existen dentro de la planta, especialmente el referido a la propia protección del trabajador para consigo mismo, por ejemplo si un trabajador no esta acostumbrado a trabajar con tampones para evitar el ruido o con mascarillas para evitar la ingesta de algún elemento nocivo, es importante que dicho trabajador tome

conciencia y se acostumbre a usarlos en todo momento mientras trabaja, lo cual debe ser supervisado constantemente.

Fue importante también hacer extensivo el compromiso a los proveedores, puesto que para poder trabajar con algún proveedor es necesario que este se adecue a los requerimientos de la norma. Para lograr que los proveedores cumplan con los requerimientos y considerando la situación de las empresas que se dedican a la textilería, la empresa debió realizar una importante inversión para que estos puedan cumplir con los requisitos mínimos legales, siendo este uno de los mayores desafíos para la empresa ya que más del 70% en lo que se refiere al trabajo textil es informal siendo difícil que los trabajadores textiles puedan recibir al menos un sueldo mínimo estipulado; por otro lado las pequeñas y microempresas no tienen buenos ingresos por tanto no pueden adecuarse a los requerimientos de la norma, por tal motivo es casi imposible que estas empresas se animen a invertir en políticas de responsabilidad social, porque implicaría la pérdida de fuentes de trabajo. Para tratar de solucionar estos problemas con sus proveedores, Franky & Ricky generó un consorcio con la finalidad de que todas aquellas microempresas que funcionaban independientemente, es decir en sus casas o en lugares carentes de condiciones de seguridad o que no podían pagar salarios, la empresa los ha llevado al consorcio donde reciben sueldo mínimo, gozan de beneficios, vacaciones, seguro y se cumplen con todos los requerimientos de la Norma SA8000. Este proyecto en un principio fue financiado íntegramente por la empresa aunque en la actualidad aun vienen apoyando al consorcio.

Beneficios obtenidos:

- Los trabajadores están satisfechos con las mejoras realizadas porque trabajan en condiciones favorables que no encontrarían en otra empresa, al menos del mismo rubro.
- Hay un mecanismo formal de participación de todos dentro de la empresa.

- Se ha aumentado la productividad y calidad del producto ya que debido al compromiso e identidad que existe en los trabajadores.

- Desde que la empresa ha obtenido la acreditación se encuentra en la mira y los clientes se sienten más satisfechos de comprar en una empresa que cumpla con todos los requerimientos de la norma a comprarle a otra que no lo haga, debido a que hoy en día en el mundo el tema de la Responsabilidad Social Empresarial se viene moviendo más rápido y un mayor número de empresas se están interesando por tener políticas de responsabilidad social.

- Los colaboradores tienen un ambiente seguro, saludable, libre de riesgos, por consiguiente los niveles de accidentes han disminuido.

- La lealtad de los clientes, puesto que para ellos es importante que la empresa no se preocupe tan solo en generar ingresos sino que muestre interés por el bien estar de sus colaboradores.

- Tienen nichos de mercado para aumentar sus ventas ya que muchas empresas están interesadas en trabajar con una compañía con estas condiciones.

Al igual que la empresa Franky & Ricky las demás empresas certificadas que fueron interrogadas, coinciden en expresar que al momento de implementar la norma, fueron principalmente dos dificultades las que encontraron. Por un lado la comunicación con los trabajadores en el sentido de que hasta el momento en que decidieron implementar los estándares de la norma, ellos desarrollaban sus actividades de determinada forma la cual debía cambiar para poder acceder a la certificación; en consecuencia no fue tarea sencilla que los trabajadores entendieran la importancia de su participación en este proceso. Por ejemplo los trabajadores no estaban acostumbrados a usar mascarillas o el equipo necesario para desarrollar sus actividades o se preguntaban ¿por qué les dicen ahora que son importantes para la empresa si antes no lo sentían así?, entonces que los trabajadores creyeran eso no fue fácil así como no fue fácil que se acostumbraran a trabajar con equipos o indumentarias que nunca habían utilizado y que para algunos

resultaba incomodo, por lo que el convencimiento y capacitación llevo tiempo y esfuerzo.

Otro de los principales retos o el más difícil fue la relación con los proveedores ya que es necesario que ellos cuenten también con políticas sociolaborales para que la empresa obtenga la certificación. En este aspecto la informalidad es el obstáculo para que los proveedores sean socialmente responsables, teniendo en cuenta que los principales proveedores de las empresas son pequeñas empresas o incluso personas que trabajan en su propio hogar que cuentan con pocos recursos para poder pagar un salario mínimo y en consecuencia para adoptar medidas socialmente responsables con sus trabajadores, a los cuales las empresas tuvieron que capacitar e incluso apoyar económicamente para mejorar la situación laboral de estos colaboradores. El trabajo que las empresas deben hacer con sus proveedores no es sencillo ya que, teniendo en cuenta la informalidad en la que estos desarrollan sus actividades y consecuentemente la vulneración de los derechos laborales mínimos, debe prepararse y ejecutarse un plan de trabajo exclusivo para sus proveedores e ir monitoreando el trabajo de estos constantemente.

En cuanto a los resultados, estas empresas concuerdan en señalar que existen cada vez mas clientes que prefieren adquirir productos o servicios de empresas que son socialmente responsables y que estas políticas son necesarias para poder trabajar con empresas del exterior que en muchos casos exigen el cumplimiento de esta norma. Por otro lado ser socialmente responsables con sus colaboradores implica ser sostenibles en el tiempo, ya que las empresas que van a subsistir en el futuro son aquellas que se preocupan tanto en su desarrollo económico como la responsabilidad que tienen las empresas con sus grupos de interés incluidos sus trabajadores.

3.2.- Las empresas peruanas y sus expectativas de la Norma SA8000.

Como ya hemos visto son muy pocas las empresas que tienen la certificación que acredita el cumplimiento de la Norma SA8000 y el trabajo

para lograrlo ha sido arduo y ha requerido tiempo, pero al final del proceso han podido cosechar los frutos obteniendo ventajas competitivas. Entonces ¿qué es lo que sucede con las demás empresas?

Al preguntar a la responsable del área de certificaciones de Bureau Veritas, institución que audita el cumplimiento de la Norma SA8000, encontramos que ella expresa que existen algunas dificultades básicas para acceder a esta norma, como por ejemplo:

- El nivel salarial. Un salario justo, haciendo una evaluación y cálculo que incluya condiciones básicas de vida (educación, alimentación, vivienda).
- Así mismo por allí es necesario el tema de igualdad de género, si bien en el país ha ido disminuyendo estas diferencias, aún se encuentran.
- Un tema importante también de la norma es la jornada laboral. Muchas empresas mineras, por ejemplo, no cuentan con jornadas de trabajo estipuladas por la norma al tener regímenes distintos como por ejemplo 14 * 7 que significa trabajar 14 días seguidos y descansar 7. Estas jornadas se dan muchas veces por el tiempo de viaje que se requiere para llegar a una unidad minera. Al no cumplir con lo estipulado por la norma, no podrías obtener la certificación.
- Lo que por otro lado desprendemos de la información vertida por la empresa auditora es que existen empresas que tienen dentro de sus organizaciones gran parte de los estándares de la norma implementadas pero puede darse el caso de que no soliciten obtener la certificación a pesar de considerarla importante. Esto ocurre por un lado porque posiblemente el costo los pueda llevar a desanimarse, puesto que al ser una norma no muy difundida en el medio, la mayoría de los auditores vienen del extranjero. Como comentamos líneas arriba, algunas empresas pueden contar con los requisitos de dicha norma implementados en sus empresas pero sin acceder a una certificación.

- Y por otro lado tenemos que el hecho de que una empresa esté certificada, implica que las empresas vinculadas (proveedores) cumplan e implementen dicha norma lo cual en muchos casos es dificultoso y costoso considerando que varias ni siquiera cumplen con las mínimas normas legales.

Coincidentemente las empresas no certificadas que fueron preguntadas sobre sus políticas de responsabilidad social con sus colaboradores y la Norma SA8000, se tiene que algunas no tenían conocimiento de la existencia de la norma pero que estarían interesadas en implementarla y las que la conocen cuentan en muchos casos con políticas socialmente responsables con sus trabajadores que se adecuan a algunos de los estándares de la norma pero no acceden a la certificación justamente porque consideran que el trabajo con los proveedores sería difícil ya que por ejemplo tenemos que en el área textil los proveedores de las empresas realizan sus actividades en situaciones precarias y tendría que organizarse todo un plan que permita la formalidad de estas.

Sin embargo a pesar de las dificultades, las empresas consideran importante implementar la Norma SA8000 en su gestión empresarial porque se dan cuenta que la globalización de la economía da pie a la integración de los mercados y la caída de las barreras comerciales. Esto implica que las empresas se inserten en el mercado mundial y aunque la empresa no haya salido al mercado exterior, la competencia trae a los productos extranjeros al territorio nacional. Para las empresas esto significa tener que cambiar sus estrategias de negocios y estándares de gestión para poder enfrentar la ampliación de los mercados, la presencia de nuevos competidores y las demandas de una sociedad cada vez más exigente y mejor informada.

Así las empresas consideran que si quieren ser sostenibles en el tiempo importante invertir en procesos de mejoramiento de la calidad, aprendizaje, formación del personal y adecuación de sus estructuras productivas a las nuevas condiciones del mercado.

Pero, el considerar importante la implementación de la Norma SA8000 no quita el hecho de que es difícil que las empresas proveedoras, que son en

su mayoría pequeñas, medianas o informales, asuman además de las responsabilidades primarias que como unidades productivas tienen, otras responsabilidades que les pueden resultar desbordantes por lo que las empresas saben que deben desarrollar iniciativas sociales a favor del mejoramiento del entorno y de ofrecer oportunidades a los que menos tienen, para que puedan superar sus limitaciones.

4.- Como resolver las dificultades para implementar la norma SA8000.

Uno de los principales problemas que se ha identificado es que los proveedores cumplan con los estándares contenidos en la Norma SA8000 y el seguimiento de dicho cumplimiento por parte de la empresa cliente además de la informalidad en la que estos desarrollan sus actividades.

Para poder resolver esta dificultad, primero será necesario realizar un diagnóstico para lo cual la empresa cliente debe evaluar si su proveedor cuenta con la capacidad y disposición de realizar los esfuerzos necesarios para implementar las políticas de responsabilidad social contenidas en la norma, en base a lo cual la empresa desplegará los esfuerzos para mejorar la situación laboral de sus proveedores.

Entonces, al ser el propósito de la empresa generar valor, es necesario estrechar las relaciones con los proveedores participando activamente de las políticas de responsabilidad social con sus trabajadores, buscando la obtención de beneficios mutuos partiendo de la premisa Ganar-Ganar. En consecuencia es necesario generar confianza y compromiso por parte de los proveedores. Se espera que las empresas les exijan la misma responsabilidad social que ellas mantienen, integren a los trabajadores terciarizados (del sector de los servicios) en sus programas de capacitación y desarrollo profesional, apoyen el desarrollo de sus proveedores, especialmente en lo referido a proyectos sociales.

Después de confirmar la voluntad de los proveedores de formalizarse y cumplir con los estándares establecidos en la norma; la empresa en su preocupación por brindar un trabajo digno a los colaboradores de la

empresa se debe en primer lugar cumplir y hacer que los proveedores cumplan con la legislación vigente en el país (derecho al salario mínimo, cobertura social o médica, vacaciones, cantidad limitada de horas de trabajo, seguridad y salubridad en el lugar de trabajo, etc.) la cual debe adoptar leyes y políticas que proscriban los abusos laborales que se cometen, protejan a las víctimas y prevean penas apropiadas para los autores. Así mismo se debe respetar los derechos internacionales establecidos por la Organización Mundial del Trabajo (OIT).

Para lograr el desarrollo de los proveedores deben tenerse en cuenta dos aspectos. El primero es crear alianzas estratégicas con los proveedores y el segundo referido a la responsabilidad social empresarial que deben aplicar las empresas con los proveedores. Estos dos aspectos se basan en la confianza, la cooperación y la solidaridad, los que permitirán que la relación entre cliente y proveedor sea productiva y exitosa; que permitirá que al crecer la empresa crezca también el proveedor.

En principio los proveedores deben realizar una autoevaluación para así poder tener un diagnóstico detallado de las deficiencias o carencias de la empresa para luego elaborar un plan en el cual se establezcan los mecanismos y acciones que se llevarán a cabo para mejorar o subsanar las observaciones realizadas.

Paralelamente a estas acciones de la empresa proveedora, la empresa cliente debe contar con un programa de seguimiento a su proveedor con plazos establecidos, donde se evaluarán y apoyará en la implementación de estas acciones correctivas, para que en conjunto se logren los objetivos de la implantación del programa de Responsabilidad Social Empresarial.

Es indispensable que el proveedor facilite lo siguiente:

- Contacto: Un representante quien será el punto de contacto entre la empresa cliente y la empresa proveedora.

- Autoevaluación: La empresa proveedora debe comprometerse a autoevaluarse para corregir los aspectos que considere como oportunidades de mejora y así estar preparados para la evaluación por parte de la empresa cliente.

- Evaluación Conjunta: Posteriormente, se acordará una fecha para revisar junto con el proveedor la autoevaluación y el resultado de la misma.
- Consolidación: Una vez identificadas las oportunidades de mejora, en conjunto con el proveedor, se hará un plan con plazos definidos, para desarrollar.
- Control: Será responsabilidad de la empresa cliente cerciorarse de que el proveedor está cumpliendo con el manual o código de responsabilidad social empresarial por medio de evaluaciones anuales y visitas a la empresa⁴¹.

Es importante que la empresa adopte un código de conducta detallado, creíble y transparente, aplicable a todos los colaboradores contratados directamente por la empresa, a los que de alguna manera presten servicios para esta y a los que laboren para sus proveedores, que se vean afectados por todas las practicas laborales de la empresa.

Dicho código debe realizarse teniendo como fundamento los Convenios más importantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo forzoso, de cumplimiento obligatorio para los Estados miembros. Así mismo el código debe respetar y considerar aspectos importantes contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Entre los aspectos más importantes a abordar deben considerarse:

- El derecho recibir un salario digno.
- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a que las horas extras no sean obligatorias.
- No contemplar el trabajo por deudas.
- Aplicar el contrato de trabajo que corresponda (a tiempo determinado o indefinido), según sea el caso del colaborador.
- El código debe instar al cumplimiento de las leyes laborales nacionales.
- En él se debe exigir a los proveedores el cumplimiento de lineamientos que brinden protección a los trabajadores.

El código será de utilidad si es conocido por todos los trabajadores y entre los trabajadores de sus proveedores, además de estar a disposición de quien quiera solicitarlo sin ningún tipo de restricción; igualmente es aconsejable que de tener la empresa una página en internet, este código se encuentre incluido en ella. Para que sea entendido por los trabajadores; debe ser redactado de manera sencilla de entender y de ser el caso en la lengua que hablen los colaboradores. Es importante recordar que en muchos lugares existen trabajadores analfabetos por lo cual tendría que existir un código que emplee imágenes que permitan a estos trabajadores entenderlo.

El verdadero reto es la aplicación del código para lo cual será necesario desarrollar estrategias, procedimientos de gestión dentro de las actividades que realiza la empresa, para poner en práctica el código de conducta. En este sentido es importante que quien o quienes sean responsables de su cumplimiento estén debidamente capacitados.

Una de las formas para comprobar la eficacia del código de conducta es mediante entrevistas a los trabajadores garantizando el anonimato de estos para evitar cualquier acción que pueda perjudicarlos en caso ellos denuncien alguna violación al código⁴².

Por otra parte, siguiendo el ejemplo italiano, sería importante organizar seminarios informativos para las empresas con el fin de informarles sobre la Norma SA8000 y motivarlas para certificarse en ella y que las autoridades promuevan las prácticas responsables de producción.

Así por ejemplo en Italia se propuso que todas las empresas públicas consiguieran la certificación SA8000 y en el caso de que una empresa quisiera trabajar para el estado, tendría que demostrar que su producción era responsable. Y para alentar a las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la certificación, las autoridades toscanas han decidido pagar la mitad de los

⁴¹ Programa de responsabilidad social para proveedores. Consultada: 20 de abril de 2012. http://www.florida.co.cr/docs/responsabilidad_social/manual_rse.pdf.

⁴² Cfr. Programa de responsabilidad social para proveedores. Consultada: 20 de abril de 2012. http://www.florida.co.cr/docs/responsabilidad_social/manual_rse.pdf.

gastos de consultoría y verificación. En el caso de que una compañía no cumpla los requisitos, la asesoran para que pueda implantar un plan que mejore sus prácticas de producción y cumplir en el futuro los criterios SA8000⁴³."

En este entender, considero que teniendo en cuenta las expectativas futuras de exportación y desarrollo empresarial peruano las autoridades deberían adoptar dicha norma y promover su cumplimiento más allá de normas meramente enunciativas o premios nacionales a las empresas socialmente responsables, se debería forzar, capacitar y apoyar a las empresas a certificarse en la Norma SA8000 en virtud a su importancia mundial.

CONCLUSIONES

1.- La Norma SA8000 Social Accountability tiene como preocupación principal especificar las normas básicas sobre derechos laborales básicos, seguridad e higiene, niveles de remuneración, etc., partiendo de los principios internacionales aplicables a los derechos humanos y normas legales cuya aplicación asegura que los trabajadores se desempeñen en condiciones de trabajo decentes. Esta norma no solo exige el cumplimiento de los lineamientos mínimos legales sino que va más allá de la ley ya que en cada uno de los nueve capítulos se establecen estándares que sin ser exigidos por las normas legales son necesarias para que una empresa se considere socialmente responsable con sus colaboradores.

2.- En el Perú, las empresas no se caracterizan por tener una buena imagen basada en políticas de Responsabilidad Social Empresarial destinadas al respeto de los derechos laborales elementales ya que las empresas en su mayoría buscan mano de obra barata y consideran oneroso cumplir con políticas socialmente responsables para con sus trabajadores y sus proveedores.

⁴³ Escuela de Organización Industrial. Consultada: 15 de abril de 2012. <http://www.eoi.es/blogs/saidanoemigerman/2012/04/04/italia-lider-a-nivel-mundial-en-ertificaciones-sa8000/>

3.- La informalidad en que los proveedores de las empresas realizan sus actividades laborales es un factor determinante para que no puedan acceder a la certificación ya que para obtenerla es necesario que los proveedores también cumplan con los estándares contenidos en dicha norma y es difícil para las empresas monitorear o verificar que estos también cumplen con los requerimientos de la norma. Ante el panorama de informalidad y la dificultad que tienen las pequeñas empresas para cumplir con las normas legales y de Responsabilidad Social Empresarial, el empresariado está llamado a tomar acciones para promover la generación de inversiones y creación de empleos dignos en su cadena de producción.

4.- Es recomendable que las empresas realicen las mejoras necesarias para implementar políticas de Responsabilidad Social que les permita obtener la certificación de la Norma SA8000 y considerando que uno de los principales problemas para cumplir dicho fin se da con los proveedores, estas deben aplicar un plan dirigido a apoyar a sus proveedores en la implementación de políticas sociolaborales. Esto les permitiría ventajas importantes como, condiciones de trabajo adecuadas, mejor calidad de servicio, buena reputación, mayor identidad de los consumidores y trabajadores, así mismo mejorarán su competitividad y tendrán mayor posibilidad de celebrar contratos con otras empresas, entre otras ventajas que harán posible el desarrollo sostenible de la empresa.

5.- La responsabilidad social con los colaboradores debería ser considerada como la base de esta disciplina ya que antes de implementar una política de Responsabilidad Social Empresarial con los grupos de interés externos, las empresas tendrían que “partir por casa”, lo que significa desarrollar un política de responsabilidad social con su propio capital humano, considerado dentro de este a los proveedores.

Una vez que la Responsabilidad Social Empresarial se ha consolidado con resultados concretos en su gestión en el interior de la empresa, recién la

empresa debería iniciar sus proyectos de Responsabilidad Social con otros grupos de interés.

Así la Responsabilidad Social Empresarial tiene coherencia, ya que se funda sobre bases sólidas de gestión y experiencia operativa; sin embargo en la realidad los colaboradores son el grupo de interés al que menos importancia le dan o ni los toman en cuenta en los proyectos de responsabilidad social.

