

ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. LA NORMA SA8000.

Fernando J. Fuentes García
Ricardo Veroz Herradón
Julia Nuñez Tabales

RESUMEN

En este trabajo se analiza el concepto de Responsabilidad Social Corporativa en relación a la gestión de RRHH. Se definen cinco instrumentos de posible desarrollo, sus ventajas e inconvenientes. Finalmente, se estudia la implantación de la herramienta más avanzada y potente, la norma SA8000.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad Social Corporativa, norma SA8000, grupos de interés.

ABSTRACT

In this article we discuss how the concept of Corporate social responsibility in relation to personnel management. Five instrument of development are defined along this text, while its advantages and difficulty. Finally we approach to the state of the new standard Social Accountability 8000.

KEY WORDS: Corporate social responsibility, SA8000, stakeholders.

1. INTRODUCCIÓN: LA CRECIENTE IMPORTANCIA DE LA RSC

Al comienzo del tercer milenio se ha incrementado el interés por la dimensión social de las actividades empresariales, hoy los ciudadanos están cada vez mejor informados y han cambiado sus valores incrementando su conciencia ecológica y social por lo que exigen a las empresas “algo más” que la mera producción eficiente de bienes y servicios.

Las empresas atienden estas nuevas demandas sociales de sus grupos de interés mediante acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) dónde se incluyen todas las actuaciones de orden ambiental y social que se encuentran más allá de los intereses económicos y exceden de la visión tradicional de la empresa orientada en exclusiva a la generación de valor para los accionistas⁴⁸.

⁴⁸ El documento de la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) expone a lo largo de seis capítulos la propuesta de estrategia de difusión del marco de la RSC en Europa.

En España se han producido ya varias iniciativas parlamentarias que pretenden incentivar la RSC. Entre otras podemos citar según FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO (2003):

Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Popular: fue presentada en noviembre de 2002, en el pleno del Congreso de los Diputados español, es una proposición que insta al Gobierno para que, “en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se nombre una Comisión de Expertos, con la finalidad de estudiar, junto con los interlocutores sociales, las diversas posibilidades y mecanismos para valorar la Responsabilidad de la empresa, entre ellos la hipotética confección de un Código Ético de Buenas Prácticas[...]”. La proposición no de ley pide también que sea creada una comisión de expertos encargada de estudiar diversas posibilidades y mecanismos para evaluar la RSC, e incluye un somero repaso a las principales iniciativas soportadas por administraciones públicas y organismos internacionales para la promoción de la RSC, como la OCDE, la ONU, la OIT y la Unión Europea, especialmente tras el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000. La iniciativa cita como posibles instrumentos para la promoción de la RSC la elaboración de códigos de conducta, y las certificaciones

En opinión de Porter y Kramer (2003) existe un espacio de convergencia de intereses entre la filantropía pura y el negocio puro que a la postre puede generar beneficio social y económico. En definitiva la RSC puede constituir una ventaja competitiva diferencial que ya están utilizando las empresas líderes.

El desarrollo de la RSC se debe a los cambios en el sistema de valores muy especialmente significativos en los países desarrollados (mayor preocupación por el deterioro ambiental, por las prácticas laborales discriminatorias, respeto de derechos humanos, etc.) y que se han relacionados con tres grandes factores (Nieto y Fernández: 2004):

- *Aumento de la regulación.*- Las regulaciones han venido de muy diversas fuentes internacionales (ONU, OCDE, UE...) y gubernamentales exigiendo a todos los agentes económicos un respeto a unas normas de variada índole que buscan el bien de la humanidad en general.
- *Presión de los mercados de consumo.*- Los mercados de consumo hoy van paulatinamente cambiando de forma que un numero creciente de consumidores eligen un consumo responsable buscando productos ecológicos o producidos de acuerdo a criterios RSC (comercio justo, bajo empleo de recursos no renovables, condiciones laborables justas, etc.).
- *Presión del mercado financiero.*- La presión del mercado financiero es el cambio más reciente. En los mercados de dinero está creciendo el grupo de inversores que pretenden la ISR (inversión socialmente responsable), es decir fondos y empresas que desarrollan buenas prácticas de RSC. Existen estudios que indican que los inversores no se mueven únicamente por valores altruistas pues está demostrada una correlación positiva entre rendimiento social y financiero (parece ser que las empresas con mayor RSC tienen menos sanciones, mejor calidad de gestión, mejor reputación y son más atractivas para reclutar y mantener a los mejores empleados).

y etiquetas sociales, pero no incluye referencias a los instrumentos de comunicación social y medioambiental y de transparencia RSC internacionalmente aceptados. Cabe destacar el interés en la extensión del enfoque RSC a las PYME, cooperativas y sociedades laborales. Esta Comisión de Expertos inició su andadura durante el verano de 2003, integrando a catedráticos, técnicos, representantes de organismos, fundaciones, empresas y organizaciones no gubernamentales, y tiene como objetivo elaborar un informe para que las empresas combinen su actividad económica con el desarrollo social de la empresa y la protección medioambiental. La Comisión presentará un informe antes de finalizar 2004, para cuya redacción se contará con la opinión de las comunidades autónomas y del Consejo Económico y Social.

Orden de 17 de octubre de 2002 del Departamento de Industria, Comercio y Desarrollo, Gobierno de Aragón. En el nivel autonómico, Aragón ha sido la primera en incluir el desarrollo de políticas formales RSC entre las medidas objetos de ayudas y subvenciones: el Departamento de Industria, Comercio y Desarrollo, a través una Orden de 17 de octubre de 2002 en la que se convoca la concesión de ayudas a empresas industriales, específicamente dirigida a la adquisición de compromisos y el desarrollo de estrategias RSC. En la Orden se entiende ésta como “un compromiso a largo plazo con las distintas partes de la sociedad implicadas con el entorno de la empresa“. Las ayudas contemplan la puesta en marcha de políticas formales de acuerdo a iniciativas nacionales e internacionales, refiriéndose explícitamente a los nueve principios del Pacto Global de Naciones Unidas; también, la integración de la información económica, social y medioambiental en las memorias anuales de las empresas, siguiendo el modelo propuesto por Global Reporting Initiative; y la obtención de certificación en normas como SA8000 o AA1000.

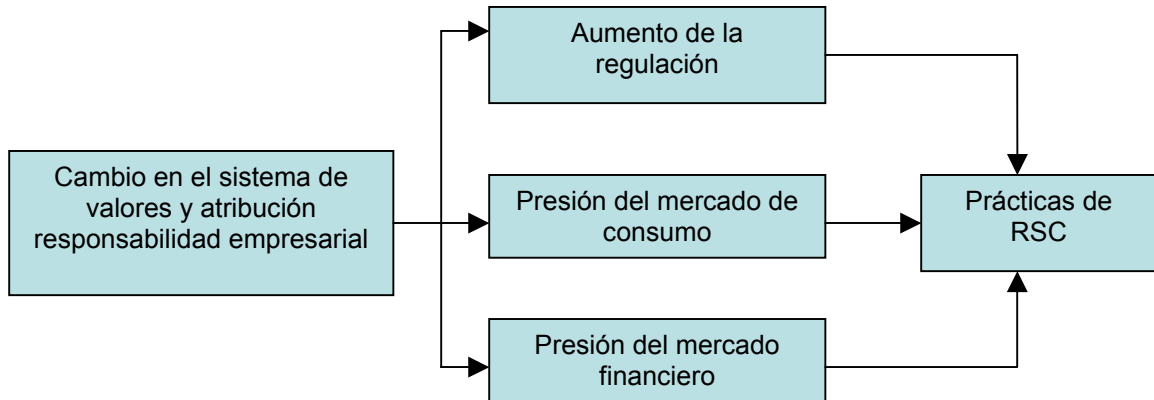


Figura 1. Factores que favorecen la difusión de prácticas de RSC
Fuente: Nieto y Fernández (2004)

2. GLOBALIZACIÓN, DESLOCALIZACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE LA MANO DE OBRA

Aunque en el primer mundo las actuaciones empresariales pasan por la criba de la opinión pública, hoy gracias a la globalización se ha propiciado que en muchos países antes marginados es donde se está desarrollando una creciente porción de la producción y en especial donde se están reubicando las actividades más intensivas en mano de obra y por supuesto, las más sucias y contaminantes (véase el cuadro 1 donde se aprecia el elevado ritmo de crecimiento de diversos países de Asia).

En su origen, la liberalización comercial propiciada por las diferentes rondas del GATT y posteriormente de la OMC fue considerada necesaria para la extensión de los mercados de las empresas manufactureras del primer mundo pero también necesaria para dar salida libre de trabas a las producciones del sector primario de los países del Tercer Mundo. Las clásicas ventajas que los economistas han encontrado en el librecomercio efectivamente se han cumplido y el avance de la generación de riqueza –a nivel agregado- es hoy indiscutible.

Aún quedan determinados grupos de presión de signo *reaccionario* que se oponen al avance de la globalización pero lo cierto es que hoy es imposible volver atrás. Determinados países alejados del primer mundo ven crecer su producción a un ritmo muy elevado (ver cuadro 1), y en paralelo crece la preocupación por los numerosos *efectos colaterales* difíciles de controlar como por ejemplo la demanda de materias primas desbordada⁴⁹ y el ritmo de degradación del medio natural que parece inadmisibles.

⁴⁹ La elevación desorbitada del precio del petróleo en 2004 está en gran parte ocasionado este fenómeno.

CITIES IN COMPETITION

País	2004	2005
China	8,8	8,0
Hong Kong	7,5	6,0
Corea del Sur	4,4	3,6
Taiwan	6,0	4,8
Indonesia	4,8	5,2
Filipinas	5,5	5,5
Tailandia	6,4	6,6
Vietnam	7,5	7,6
India	6,5	6,0
Kazajstán	9,5	9,0

Cuadro 1. Previsiones económicas en algunos países asiáticos (crecimiento PIB en %)
Fuente: Banco Asiático de Desarrollo

La apertura de las fronteras comerciales no sólo está generando industria en determinados países de Asia, Magreb o Sudamérica, sino que ha posibilitado que las actividades productivas más intensivas en mano de obra se trasladen (el fenómeno denominado *deslocalización*⁵⁰) a las zonas donde su coste es más reducido y donde las autoridades resultan más permisivas. Esto resulta de una racionalidad económica aplastante pero genera numerosos damnificados al cerrarse factorías que muchas veces son plenamente eficientes. Importantes sectores industriales como el textil o la electrónica es muy probable que en pocos años desaparezcan en los países más desarrollados del llamado G-6 (Estados Unidos, Japón, Alemania, Reino Unido, Francia e Italia)⁵¹.



Mapa 1. Principales países receptores de proyectos de deslocalización en 2003.
Fuente: http://www.tecnociencia.es/especiales/deslocalizacion_empresarial

⁵⁰ La deslocalización ha sido definida como el traslado de actividades productivas desde países industrializados a países en desarrollo caracterizados por poseer niveles sensiblemente inferiores a su renta per cápita y, por consiguiente, en el salario medio de la población empleada (Muñoz Guarasa: 2002). Existen dos formas de deslocalización:

internalizada.- cuando la producción está en manos de una empresa filial de otro país; se trata de una "deslocalización intraempresarial" que también se denomina *cautiva*. Así, pues, se crearían filiales de la empresa propia en el extranjero;

externalizada.- la producción se subcontrata a otra empresa extranjera, se denomina también "deslocalización subcontratada" o outsourcing.

⁵¹ La ampliación de la UE en 2004 inevitablemente acelerará el proceso de deslocalización.

Los efectos de la deslocalización también han llegado a España. Precisamente, hoy nuestro país ve marcharse a la industria extranjera que se instaló a partir de los años cincuenta animada por las ventajas fiscales, diferencial de coste de mano de obra y nula conflictividad sindical, que suponía una evidente ventaja competitiva hoy prácticamente inexistente. Era entonces España el *dragón europeo* que atraía a los grandes del automóvil, electrónica y otras industrias⁵².

En el siglo XXI los movimientos deslocalizadores tienen otros destinos y conociendo los escasos escrúpulos de las grandes multinacionales en sus actuaciones⁵³ está surgiendo la necesidad de exigir a las empresas el respeto de los derechos de los trabajadores que incluso hoy se debe reclamar a los procesos externalizados. La exigencia de RSC se amplía así a los proveedores y subcontratistas pues la opinión pública no considera admisible, tampoco, que las empresas se relacionen con industrias del tercer mundo donde se abuse de condiciones de trabajo inhumanas, explotación de menores, discriminación por razón de sexo o raza, religión, etc. Muchas grandes empresas se enfrentan a campañas de publicidad negativa cuestionando el *dumping* social que se practica en su forma de producir lo que disuade a un creciente sector de consumidores de mayor concienciación social.

En esta situación surgen varios problemas que no tienen fácil solución:

- definir qué se consideran condiciones de trabajo adecuadas, dignas o admisibles, dada la diversidad de culturas, legislación, fuerza sindical, abundancia de mano de obra...;
- designar quién tendrá la potestad de vigilancia y análisis de las condiciones y emitir informes de cumplimiento/incumplimiento de tales condiciones.

A estas preguntas la contestación obvia –pero ingenua a la vez- es considerar que los diversos acuerdos internacionales, la Organización Internacional del Trabajo-OIT y los estados, son los responsables de promulgar y controlar las normas de obligado cumplimiento. Sin embargo, la realidad muestra la pasividad de los responsables, insuficiencia de las actuaciones e incluso con demasiada frecuencia la complicidad de las autoridades estados en la explotación de la mano de obra.

Como controladores sólo los medios de comunicación, sindicatos y/o asociaciones de consumidores han sido quienes denuncian con frecuencia situaciones y atropellos que vulneran no sólo normativas nacionales e internacionales sino incluso la dignidad del género humano.

3. ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN DE LA RSC EN GESTIÓN DE RRHH.

Frente a una opinión pública cada vez más sensibilizada frente a los abusos de las multinacionales, se exige a éstas no sólo ser honradas sino *especialmente parecerlo* (como a la mujer del César).

Las grandes empresas sufren una pesada (y frecuentemente injusta) *presunción de culpabilidad* que les mueve a buscar diversas alternativas que refuercen y limpien su imagen corporativa ante la sociedad. Las principales vías utilizadas en la actualidad para afrontar las obligaciones de RSC en esta vertiente social son:

- los *índices o listas de empresas socialmente responsables*;
- el establecimiento de *códigos de conducta*;

⁵² Véanse los artículos publicados en prensa como el de Jiménez (2001) o Navarro (2004).

⁵³ Como ya advirtió Galbraith (1967) ni siquiera los propietarios tienen poder de controlar estas actuaciones empresariales, son los directivos, la tecnoestructura quien actúa con impunidad y sin el menor escrúpulo en las grandes organizaciones.

- la *adhesión o ratificación a declaraciones/normas* internacionales;
- la *emisión de informes sociales* que buscan incrementar la transparencia de las actuaciones en gestión de recursos humanos;
- la *certificación del respeto a determinadas de normas de gestión ética de recursos humanos* de manera que se consigue la acreditación de cumplimiento de forma parecida a las ya tradicionales normas de calidad o medioambientales (como las ISO 9000 ó 14000)

3.1. ÍNDICES O LISTAS DE EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES

Surgidos en los años ochenta en Estados Unidos pretenden distinguir a las empresas con mejores prácticas éticas y sociales. En los últimos años se han extendido por todo el mundo. Entre los índices más conocidos podemos citar las listas norteamericanas de la revista FORTUNE que es elaborada con los votos de sus lectores sobre las 10 empresas más admiradas y “The 100 Best Corporate Citizens” que tiene una mayor orientación a los esfuerzos en creación de empleo de las empresas y excelencia en las relaciones laborales.

Otro índice muy conocido es el Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI Word) que pretende orientar a los inversores de mayor sensibilidad hacia el desarrollo sostenible y las prácticas sociales⁵⁴.

En España desde hace un lustro el Monitor Español de Reputación Corporativa (MERCO) que se elabora mediante una encuesta a los directivos (de compañías que facturan más de 45 millones de euros) y del estudio de distintas variables de gestión entre las que se incluye la cultura corporativa, calidad laboral, ética y RSC.

Entre las ventajas de este instrumento podemos destacar el amplio eco en la opinión pública que tiene la publicación periódica de estas listas de empresas. En cambio, pensamos que la inclusión de unas u otras empresas está más relacionado con la notoriedad de las empresas que con sus prácticas sociales, así generalmente sólo tienen acceso a estas listas empresas de mayor tamaño, las que tienen un mayor presupuesto publicitario, siendo muy difícil que una empresa pequeña o mediana llegue a ser valorada por estos índices.

Empresa	Puntuación	REF	CPS	CCCL	ERSC	DGPI	IID
El Corte Inglés	10.000	1º	2º	3º			
Inditex	9.165		3º		2º	1º	
Telefónica	8.264		3º			1º	2º
Repsol YPF	7.252		2º			1º	3º
BBVA	6.757			3º	2º	1º	
BSCH	6.268				3º	1º	2º
La Caixa	5.276		1º	2º	3º		
Bco.Popular	5.078		3º	1º	2º		
Endesa	4.993			3º	1º	2º	
Iberia	4.983				2º	1º	3º

Cuadro 2.- Líderes de reputación 2004 en España (REF=Resultados Económico-Financieros. CPS= Calidad Productos-Servicios. CCCL= Cultura corporativa y calidad laboral. ERSC= Ética y RSC corporativa. DGPI= Dimensión global y presencia internacional. IID= Innovación, investigación y desarrollo). Fuente: Merco 2004

⁵⁴ Véase la aportación de Ricart, Rodríguez y Sánchez (2004) que analiza la evolución del crecimiento de la aceptación de estos índices en EEUU y Europa. Según estos autores en España la ISR (Inversión Socialmente Responsable) tiene aún poco desarrollo por lo que no se publican índices y se comercializa un número reducido de fondos de inversión con tal carácter.

3.2. EL ESTABLECIMIENTO DE CÓDIGOS DE CONDUCTA

Un código de conducta pretende ser la guía básica de referencia para los directivos en sus actuaciones diarias. Está destinado a conectar la misión y valores organizativos con el comportamiento cotidiano. Además, si está bien elaborado, proporciona guías claras de actuación que complementa las normas y políticas de las diferentes áreas de la empresa.

Los códigos de conducta son explicitados y comunicados internamente y pueden serlo externamente para dar a conocer a clientes y sociedad en general cuáles son las pautas de actuación que pueden incluir la política de recursos humanos (salarios, carrera profesional, conciliación de trabajo y vida familiar, libertad sindical, seguridad y salud laboral, etc.).

Los códigos de conducta son fáciles de emplear y contribuyen a mejorar la imagen de las organizaciones siendo muy utilizados actualmente. El mayor o menor alcance de los compromisos son fijados por la propia dirección de la empresa. La principal limitación de este instrumento es el escaso control que desde el exterior de la empresa se puede ejercer sobre su cumplimiento efectivo.

3.3. LA ADHESIÓN O RATIFICACIÓN A DECLARACIONES/NORMAS INTERNACIONALES.

Consiste en la ratificación voluntaria por parte de las empresas del compromiso de cumplimiento por la empresa de determinados acuerdos, declaraciones o normas elaborados por instituciones u ONGs. Como ejemplos podemos citar:

- *Pacto Mundial de las Naciones Unidas.*- fue lanzado en 2002 por el secretario general de Naciones Unidas Kofi Annan con nueve principios voluntarios en áreas de derechos humanos, trabajo y medio ambiente (véase cuadro 3).
- *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.*- son recomendaciones hechas por los gobiernos a las empresas.
- *Libro verde.*- documento cuyo objetivo era suscitar un amplio debate sobre la contribución de la UE al fomento de la responsabilidad social de las empresas a escala europea e internacional. Con ello se daba respuesta al llamamiento que se hacía en el Consejo Europeo de Lisboa, en que se instaba a las empresas a la búsqueda de prácticas socialmente responsables, retomado posteriormente en las cumbres europeas de Niza, Estocolmo y Gotemburgo.

Al igual que en los anteriores instrumentos presenta la ventaja de resultar muy fácil la adhesión a normas pero resulta difícil el control efectivo del cumplimiento por los afectados o interesados (stakeholders).

ÁMBITO	PRINCIPIOS
Derechos humanos	1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional. 2. Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos
Normas laborales	3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo al derecho a la negociación colectiva. 4. La eliminación de todas formas de trabajo forzoso y obligatorio. 5. La abolición efectiva del trabajo infantil. 6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.
Medio ambiente	7. Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto a los problemas ambientales. 8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental. 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

Cuadro 3. Principios del Pacto Mundial. Fuente: Naciones Unidas (2001)

3.4. EMISIÓN DE INFORMES SOCIALES

En los últimos años un número creciente de empresas presenta junto al informe económico-financiero un informe o balance social de sus actuaciones donde se detallan de forma cuantitativa y cualitativa las acciones sociales de las empresas. Habitualmente las páginas web de las empresas recogen esta información. En un principio cada empresa ha elaborado estos informes a su manera decidiendo que datos incluir y cuales omitir. Para paliar este problema surgieron las directrices internacionales GRI (Global Reporting Initiative), una guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad social con una cierta uniformidad de criterios que faciliten la transparencia y comparabilidad entre las memorias de unas y otras empresas⁵⁵. Elaborar las memorias bajo esta norma supone un plus de credibilidad a la información que se presente.

En España son ya 33 las empresas que han presentado memorias sociales siguiendo el modelo GRI (cuadro 4).

Abertis	Iberdrola
AGBAR	Iberia
As. Española Contabilidad y Admón de Empresas (AECA)	Indra
Banco Bilbao Vizcaya Argentina S.A.	Industria de Diseno Textil SA (Inditex)
Bilbao Bizkaia Kutxa (BBK)	Larcovi
Bodega Pirineos	MP Corporación Industrial
Caixa Galicia	Red Eléctrica de España
Cementos Rezola-S. Financiera y Minera, SA(FYM)	Renfe
CESPA	Repsol YPF
DKV Seguros	Telefónica de España
ENDESA	Telefónica Investigación y Desarrollo
Ericsson España S.A.	Telefónica Móviles España
FREMAP	Telefónica Publicidad e Información, S.A. (TPI)
Gas Natural Group	Telefónica S.A.
Grupo Eroski	Tetra Pak
Grupo Ferrovial	Union Fenosa
Grupo Santander	

Cuadro 4. Empresas españolas que elaboran informe social/memoria de sostenibilidad siguiendo el modelo GRI (datos disponibles a noviembre 2004) Fuente: <http://www.globalreporting.org>

3.5. CERTIFICADOS DE ACREDITACIÓN DE NORMAS

Todos los instrumentos anteriores presentan el inconveniente de permitir un escaso control por parte de los stakeholders, además han sido calificados de voluntaristas. La única herramienta que permite reducir tales críticas es la revisión por parte de entidades de certificación independiente de las actuaciones de las empresas. Como ejemplos citaremos:

- la norma AccountAbility 1000 (AA1000) que pretende garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación de aspectos sociales y éticos de gestión mediante la verificación de la información por entidad certificadora;
- la norma SA8000, también certificable, y que por su especialización en los aspectos sociolaborales será abordada en el siguiente apartado;
- la norma EFR© de empresa familiarmente responsable creada por el IESE para certificar a aquellas empresas que facilitan la conciliación de vida laboral y familiar de los empleados⁵⁶;
- finalmente está en fase de desarrollo una norma ISO de RSC que se prevé finalizar antes de 2007.

⁵⁵ En la dirección <http://www.globalreporting.org> puede consultarse la información a incluir en la memoria de acuerdo con esta norma.

⁵⁶ En el trabajo de Chinchilla, León y Tarrés (2004) se recogen los principios de esta acreditación nacida muy recientemente.

4. LA NORMA SA8000.

4.1. ORIGEN Y CONTENIDO

La norma SA8000 surgió en 1997 en Estados Unidos con la misión de “mejorar las condiciones de trabajo a nivel mundial”. Se elaboró por un grupo de expertos reunido por la Agencia de Acreditación de Consejo sobre Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities Accreditation Agency, CEPAA) compuesto por individuos de organizaciones que representaban a diversas partes interesadas (sindicatos, fabricantes, minoristas, organismos académicos, ONGs y empresas de consultoría y certificación).

En 1998 se fundó Social Accountability International (SAI) para dirigir la implementación de SA8000

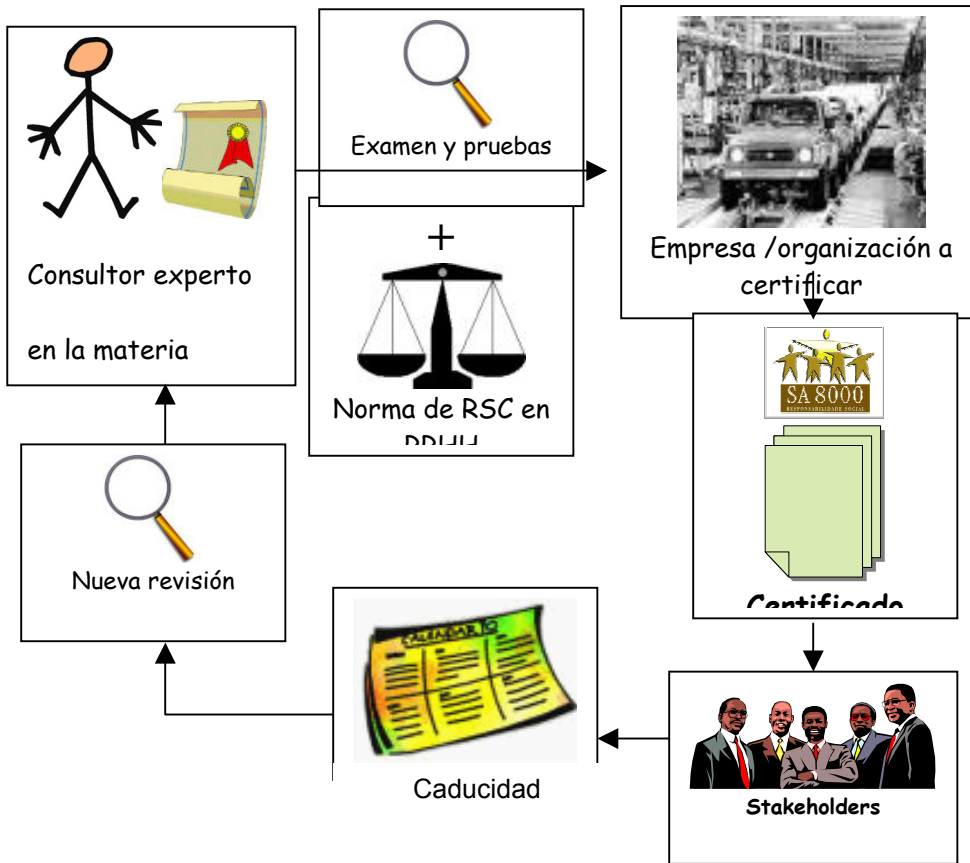
Aunque es todavía pronto para que la norma SA8000 sea lo suficientemente conocida, exigida y valorada, sin duda normas como ésta u otras de contenidos similares se acabarán imponiendo y generalizando en las organizaciones de la misma manera y acaso con mayor celeridad que las normas de calidad se han ido imponiendo.

Los elementos que intervienen en la certificación de la norma SA8000 son:

- Un *sujeto activo*, que será un certificador, que realiza un trabajo externo de comprobación. Es necesario que el sujeto activo sea un *experto* en la norma y llegue a conocer en profundidad la empresa que tiene que analizar.
- Existe un *sujeto pasivo*, que es la organización, de tipo empresarial o no, que utiliza mano de obra directa o indirectamente (mediante la externalización de procesos) y que desea conseguir el certificado de la norma SA8000.
- Otro requisito indispensable es que el experto base su trabajo en *pruebas* que revelen una *evidencia suficiente*. No se puede revisar a distancia sin conocer a fondo los hechos o tareas que se juzgan.
- Además se ha de emitir un documento que resume la *opinión* del experto y del que éste es responsable. En caso de que se conceda la certificación ésta tiene un plazo de validez, transcurrido el cuál se ha de volver a someter a nuevos trabajos de revisión.
- Por último, el informe se dirige a unos *sujetos interesados* en conocer que la empresa cumple/no cumple los requisitos de la norma SA8000 (estos sujetos son los clientes, propietarios de la empresa, empleados, autoridades públicas, etc.).

El punto de partida de la norma SA8000 es que la empresa a acreditar debe “cumplir con la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable” y “respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales”, en concreto:

- Convenios de la OIT 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud)
- Convenio 87 de la OIT (Libertad de asociación)
- Convenio 98 de la OIT (Derecho de negociación colectiva)
- Convenios 100 y 111 de la OIT (Igualdad de remuneración para hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor, Discriminación)
- Convenio 135 de la OIT (Convenio sobre Representantes de los Trabajadores)
- Convenio 138 y Recomendación 146 de la OIT (Edad mínima y recomendación)
- Convenio 155 y Recomendación 164 de la OIT (Seguridad y Salud en el trabajo)
- Convenio 159 de la OIT (Rehabilitación vocacional y empleo / Personas discapacitadas)
- Convenio 177 de la OIT (Trabajo doméstico)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convenio de las Naciones Unidas sobre los derechos de los niños



F

Figura 2. Certificación de una norma de responsabilidad social en RRHH
Fuente: elaboración propia.

La norma SA8000 establece, en consecuencia, unos requisitos de Responsabilidad Social a verificar (especificando las normas mínimas sobre derechos laborales básicos, seguridad e higiene, niveles de remuneración, etc.). Está formada por 8 cláusulas relacionadas con los derechos laborales básicos y el bienestar del trabajador (trabajo infantil, trabajos forzados, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, no discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo y compensación)

En la propia norma SA8000 se indica que admite tres formas de uso:

- primera, como referencia útil en auditorías internas a la propia organización;
- segunda, cuando la empresa es auditada por otra empresa relacionada (cliente, matriz...) a fin de comprobar el cumplimiento de los requisitos de una norma elegida por la empresa relacionada, por ejemplo un minorista de confección puede auditar a las empresas que realizan la fabricación de las prendas que le suministra respecto a los requisitos de la norma SA8000.
- tercera, cuando la empresa es auditada frente a los requisitos de una norma por alguna organización externa independiente que no es un cliente directo, ni proveedor, la auditoría será realizada por un

organismo de certificación, una empresa especializada en auditorías financieras, o una ONG, siempre que haya sido acreditada por CEPAA para realizar estas auditorías.

Como en otras normas, sólo las evaluaciones externas sirven para lograr la certificación y la conformidad de la actuación de la empresa respecto a los requisitos de la norma SA8000. El reconocimiento se formaliza con la entrega de un certificado y el permiso de utilizar la marca del certificado en los documentos de la empresa (lo que está sometido a ciertas condiciones especificadas por CEPAA). Al igual que en otras certificaciones se exige la renovación periódica de la acreditación.

<p style="text-align: center;"><u>TRABAJO INFANTIL</u></p> <p><input type="checkbox"/>1.1 La empresa promete no emplear trabajo infantil</p> <p><input type="checkbox"/>1.2 La empresa proveerá educación para los menores que se encuentran trabajando por debajo de la edad mínima legal para el trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/>1.3 La empresa asegura que ningún trabajador en edad escolar trabaje durante horas de clase o que las horas acumuladas que se dediquen al trabajo, la escuela, y el transporte no excedan de 10 horas diarias.</p> <p><input type="checkbox"/>1.4 Los niños no serán expuestos a condiciones que pongan en riesgo su salud ni su seguridad.</p>	<p style="text-align: center;"><u>IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION</u></p> <p><input type="checkbox"/>5.1 La empresa se compromete a no ejercer ni apoyar prácticas discriminatorias.</p> <p><input type="checkbox"/>5.2 No habrá interferencia con los derechos individuales. Por ejemplo, respetará las creencias religiosas.</p> <p><input type="checkbox"/>5.3 No se permitirá ni apoyará ninguna forma de hostigamiento hacia los trabajadores.</p>
<p style="text-align: center;"><u>TRABAJO FORZOSO O TRABAJO CONTRATADO BAJA AMENAZA DE FUERZA</u></p> <p><input type="checkbox"/>2.1 La empresa no contratará ni apoyara el uso de trabajo forzoso o contratado bajo amenaza; ni permitirá que ningún trabajador este obligado a "depositar" dinero o entregar sus documentos de identidad como condición para ser contratado.</p>	<p style="text-align: center;"><u>PRACTICAS DISCIPLINARIAS</u></p> <p><input type="checkbox"/>6.1 La empresa no practicará ni apoyara el uso de violencia o coerción física o psicológica, ni el abuso verbal.</p> <p><input type="checkbox"/>6.2 Prohibición de castigos físicos</p> <p><input type="checkbox"/>6.3 Compromiso de no practicar deducciones salariales arbitrarias, por ejemplo, por causa de enfermedad o por no trabajar horas extras.</p> <p><input type="checkbox"/>6.4. No amenaza de despido o de daño personal</p>
<p style="text-align: center;"><u>SALUD Y SEGURIDAD</u></p> <p><input type="checkbox"/>3.1 La empresa proveerá un ambiente laboral seguro y saludable.</p> <p><input type="checkbox"/>3.2 Un gerente debe ser designado como encargado de la salud y seguridad.</p> <p><input type="checkbox"/>3.3 Se proveerá capacitación en seguridad regularmente.</p> <p><input type="checkbox"/>3.4 La empresa se compromete a tomar una posición proactiva con el fin de resolver potenciales problemas de salud y seguridad.</p> <p><input type="checkbox"/>3.5 La empresa proveerá servicios higiénicos en condiciones limpias y proveerá agua potable.</p> <p><input type="checkbox"/>3.6 Los dormitorios, en el caso de que se provean, deberán estar en condiciones limpias.</p>	<p style="text-align: center;"><u>JORNADA DE TRABAJO</u></p> <p><input type="checkbox"/>7.1 La empresa cumplirá con la legislación nacional y las normas sectoriales sobre la jornada laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> máximo legal de hasta 48 horas semanales <input type="checkbox"/> por lo menos un día de descanso semanalmente <p><input type="checkbox"/>7.2 Se compromete a asegurar que las horas extras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> serán pagadas con una sobretasa <input type="checkbox"/> no deben de exceder de mas de 12 horas semanales <input type="checkbox"/> no se exigirán de forma regular
<p style="text-align: center;"><u>LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA</u></p> <p><input type="checkbox"/>4.1 La empresa se compromete a respetar los sindicatos y el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva</p> <p><input type="checkbox"/>4.2 En el caso de que los sindicatos o la negociación colectiva se encuentren legalmente restringidos, la empresa se compromete a facilitar otras formas paralelas de libre asociación.</p> <p><input type="checkbox"/>4.3 La empresa se compromete a asegurar que no haya discriminación contra los representantes sindicales, y que estos tengan acceso a los miembros de los sindicatos.</p>	<p style="text-align: center;"><u>REMUNERACIONES</u></p> <p><input type="checkbox"/>8.1 El salario debe de cumplir con los requerimientos legales y ser suficiente para cubrir las "necesidades básicas" y algún ingreso complementario</p> <p><input type="checkbox"/>8.2 El salario no deberá ser retenido por motivos disciplinarios, y deberá ser detallado y presentado de una forma que sea comprensible para el trabajador y pagado en efectivo o mediante un cheque o depósito bancario.</p> <p><input type="checkbox"/>8.3 La empresa se compromete evitar falsos arreglos con el fin de evitar cumplir con las obligaciones laborales.</p>

Cuadro 5. Requisitos de responsabilidad social de la norma SA8000.

CITIES IN COMPETITION

Según se aprecia en el cuadro 6 la norma SA8000 es uno de los instrumentos más completos de cumplimiento de RSC.

<i>Contenidos</i>	<i>Instrumentos</i>							
	<i>APEC</i>	<i>CAUX PRINCIPLES</i>	<i>GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI)</i>	<i>GLOBAL SULLIVAN PRINCIPLES</i>	<i>OCDE</i>	<i>PRINCIPLES GLOBAL CORPORATE RESPONSAB.</i>	<i>SOCIAL ACCOUNTABILITY SA8000</i>	<i>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS</i>
<i>Transparencia</i>	x	x	x	x	x	x	x	x
<i>Colaboración con partes interesadas</i>	x	x	x	x	x	x		
<i>Comunicación del estándar</i>			x	x	x	x	x	x
<i>Información sobre Impacto Ambiental</i>			x		x	x		
<i>Información sobre Derechos Humanos</i>			x				x	
<i>Verificación de la comunicación</i>			x		x	x	x	x
<i>Verificación por certificadoras independientes</i>							x	
<i>El estándar se aplica a empresas relacionadas</i>		x		x	x	x	x	x

Cuadro 6. Comparación de la Norma SA8000 con otros instrumentos de RSC.

Fuente: Business for Social Responsibility

4.2. GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA NORMA SA8000.

En la actualidad el número de empresas certificadas con la norma SA8000 es aún modesto, sólo se extiende a 429 empresas, de 39 países alcanzando a 266.897 trabajadores⁵⁷. Por países destaca Italia con el mayor número de empresas certificadas (109) y de trabajadores vinculados (52.499), le siguen en importancia Brasil, India y China. Hasta ahora sólo han sido certificadas 8 empresas españolas que dan trabajo a 3.340 empleados⁵⁸. Según se aprecia en la figura 3 el grupo más importante de empresas certificadas incluye a empresas medianas (el 60% tienen entre 51 y 1.000 empleados) pertenecientes a sectores industriales (especialmente confección y textil, química y cosmética).

⁵⁷ Según datos actualizados a septiembre de 2004.(puede consultarse en internet www.cepaa.org)

⁵⁸ Las empresas españolas que ya gozan de la certificación son: Proyecciones Anju SL, Grupo Erosky, TQ Tecnol, Ramel SA, Creyfs Recursos Humanos, Home Personal Services, Lomanoryas SL, Servicio de Contratación del Ayto. de Las Palmas de Gran Canaria y Fitman SA.

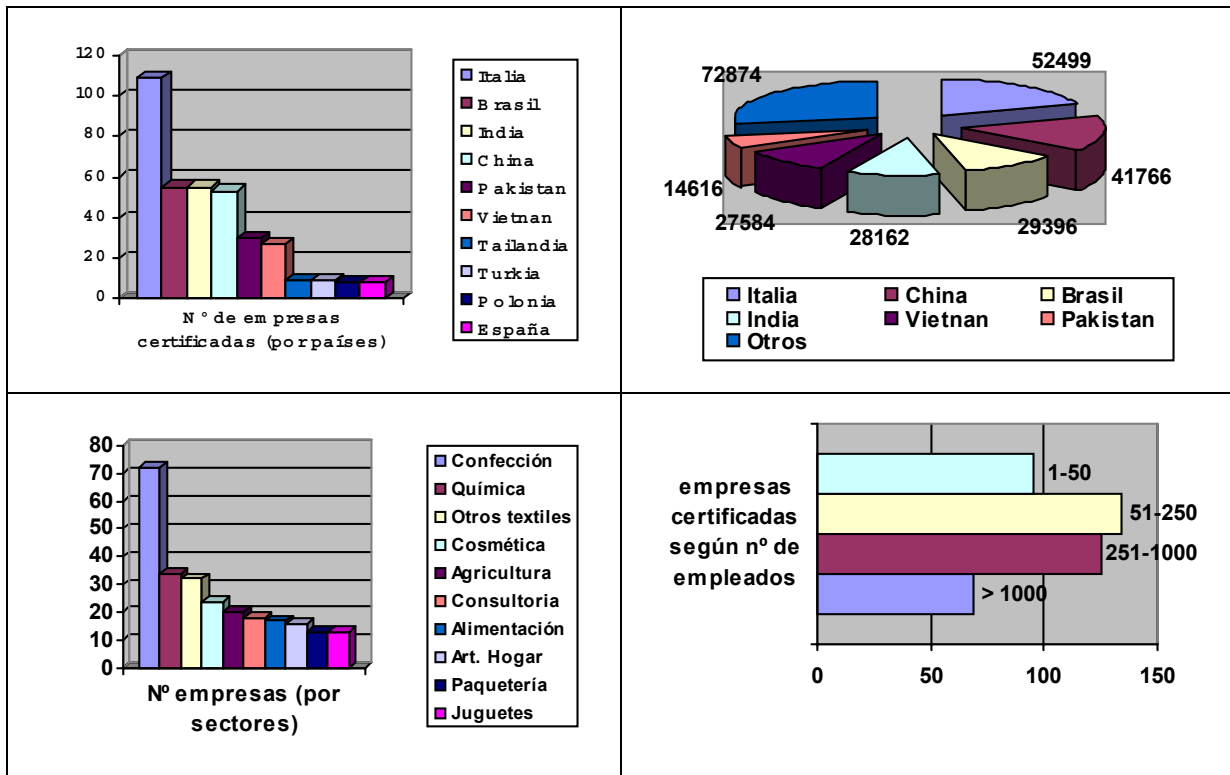


Figura 3. Implantación de la norma SA8000 (septiembre de 2004)

Fuente: www.cepaa.org y elaboración propia

4.3. LAS VENTAJAS Y LOS BENEFICIARIOS DE LA NORMA

En nuestra opinión la fijación y generalización de estándares como la norma SA8000 o similares presenta ventajas indudables para trabajadores pero también para las empresas extendiéndose ciertos beneficios incluso a los consumidores.

En primer lugar resultan beneficiados los trabajadores de los países emergentes, pues podrían ver mejoradas sus condiciones de trabajo y remuneración de forma notable y dignificada su situación. También, los trabajadores de los países industrializados del primer mundo resultarían favorecidos pues las normas establecerían una merma en los atractivos de los procesos de deslocalización empresarial (pensamos que es un fenómeno irremediable pero que al menos se ralentizaría o salvaría algunos de los sectores menos intensivos en mano de obra).

También las empresas obtienen ventajas, aunque a priori padecerían un cierto encarecimiento de los costes, la generalización de los estándares acercaría éstos dificultando el *dumping* social, la competencia desleal basada en el abuso de las condiciones de trabajo. Por otra parte, las empresas se beneficiarían de otras ventajas: si los estándares elevan los salarios a niveles dignos se está generando una elevación del poder adquisitivo de los trabajadores lo que permitiría incrementar la demanda solvente en los países del Tercer Mundo. Por supuesto las organizaciones que implanten la norma incrementan las posibilidades de retener y tener motivados a los mejores trabajadores e incrementarían sus ventas ante la diferenciación que supone mejorar su imagen.

Finalmente se derivan también beneficios para los clientes, creemos que consumirían productos algo más caros pero producidos con mayor transparencia y muy probablemente con una mayor calidad al ser fabricados en mejores condiciones y con mano de obra más motivada y satisfecha.

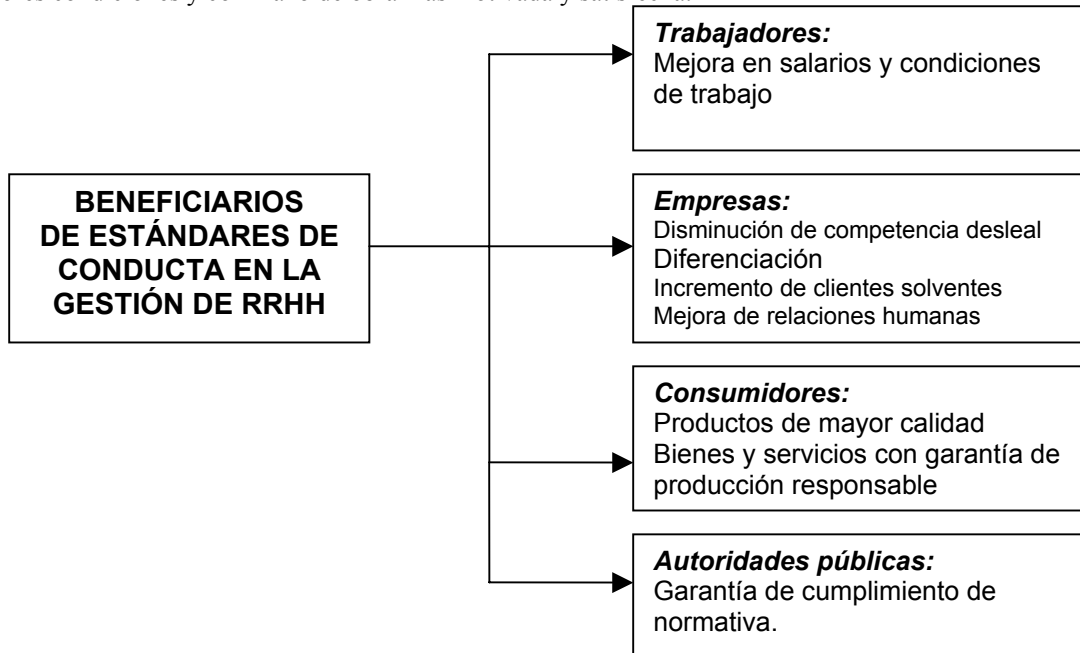


Figura 4. Ventajas de la implantación y generalización de estándares de conducta en la gestión de RRHH
Fuente: elaboración propia.

4.4. LAS LIMITACIONES AL DESARROLLO DE LA NORMA

Nieto y Fernández (2004) se preguntan si las prácticas de RSC, entre las que pueden encuadrarse normas como la SA8000, serán una moda directiva⁵⁹ más, con su ciclo de crecimiento-saturación, para pasar a su declive y desaparición como muchas otras prácticas empresariales. Opinan que la imagen positiva que transmite la RSC a los grupos de interés en la empresa justifican la perdurabilidad en el tiempo de estas prácticas.

La implantación de normas de conducta en la gestión de RRHH tropieza con varias dificultades y peligros: desde el aún escaso conocimiento de la norma, a la escasez de empresas certificadoras, su coste y el control:

⁵⁹ La distinción entre práctica directiva consolidada y moda directiva (a menudo se utiliza el anglicismo *management fashion*) sólo puede realizarse en un horizonte de largo plazo. Para Carson, Lanier, Carson y Guidry (2000) es práctica consolidada aquella que *difícilmente abandonará una organización, incluso bajo presión externa por estar profundamente arraigadas en la misma y se integran en su estructura cognitiva colectiva, en su psique y su valores*. En cambio, las modas directivas *están sujetas a contagio social*, se perciben como originales, progresistas y/o preferibles a las modas preexistentes, surgen por el deseo de remediar alguna deficiencia operativa y *tienen carácter transitorio* pues tras el período de adaptación, ninguna investigación amplia ni sistemática llega a legitimar su utilidad prolongada o generalización, por ello su comportamiento es el de cualquier bien de consumo, con un ciclo de vida clásico. En los trabajos de Abrahamson, E. (1996) y Abrahamson, E. y Fairchild, G. (1999) se demuestra como muchos paradigmas e ideas de gestión que en su momento parecían ser revolucionarias han sido olvidadas y pasado de moda muy pronto.

- En primer lugar creemos que aún no son suficientemente conocidas las normas de gestión de RRHH (ni siquiera es muy conocida la norma SA8000) por lo que las empresas no sólo tienen que realizar el esfuerzo de adaptarse sus requisitos sino que también tienen que comunicar a sus clientes y sociedad las ventajas y compromisos que supone tal norma.
- En segundo lugar pensamos que todavía existen pocas empresas preparadas para realizar estos trabajos de revisión con el adecuado rigor y calidad. Se trata de una actividad que requiere una alta especialización y un elevado número de horas de trabajo para poder comprobar la aplicación de las normas.
- El tercer inconveniente disuasorio es el coste de implantación y los honorarios de las empresas responsables de la acreditación, que para colmo deberá ser renovada periódicamente. Inevitablemente, la acreditación debe ser muy costosa en muchas empresas que actúan en varios continentes y aún mayor en las de menor integración de procesos productivos.
- El control de los trabajos de las firmas consultoras es otra de las dificultades. La situación de que es la empresa revisada es quien paga los trabajos puede viciar la opinión de los auditores de las normas. Es evidente el peligro de que los controladores actúen bajo presión y que firmas de consultoría sin escrúpulos se lancen al pingüe negocio de la “venta” de certificados de buenas prácticas de recursos humanos sin haber realizado un trabajo concienzudo.

Pensamos que aún queda un largo camino hasta que los estándares de conducta de RRHH sean valorados y exigidos por la ciudadanía y que sólo servirán si tal camino se recorre con rigor y seriedad. En caso de que se produzca un excesivo apresuramiento y que se abuse otorgando certificaciones injustificadamente se perdería la credibilidad y las inmensas posibilidades que estas normas pueden tener en la dignificación del trabajo humano.

5. CONCLUSIONES

La Responsabilidad Social parece ganar en importancia internacional, convirtiéndose en un recurso intangible tanto o más trascendente que el resto de los activos de una organización. Su aplicación resulta particularmente beneficiosa en aquellas empresas integradas en el circuito de la producción y el comercio global.

Resulta indispensable difundir los instrumentos de aplicación de la RSE entre todos los actores involucrados, y promover la participación de estos en su aplicación

En este trabajo se han comentado diversas respuestas empresariales a las nuevas demandas sociales de sus grupos de interés mediante acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en relación a sus prácticas de recursos humanos.

Se aprecia una demanda creciente de información del funcionamiento y efectos de la gestión empresarial que obliga a incrementar la transparencia adoptando estrategias de comunicación que demuestren que no sólo la empresa, sino incluso sus proveedores y subcontratistas son respetuosos con su personal.

Como conclusión hemos elaborado el cuadro-resumen 7 que recoge las diferentes formas de dar a conocer y/o demostrar las buenas prácticas en gestión de recursos humanos, sus principales ventajas e inconvenientes y grado de implantación.

Herramienta	Ventajas	Inconvenientes	Implantación	Control externo
Listas de empresas socialmente responsables	Coste nulo Imagen	Sólo accesible a grandes empresas.	Restringida a las mayores empresas	No
Códigos de conducta	Coste reducido Fácil implantación Flexibilidad	Difícil control de cumplimiento efectivo	Muy utilizada	No
Ratificación de normas	Coste reducido Fácil implantación	Difícil control de cumplimiento efectivo	Reducida	No
Memorias sociales	Coste moderado	Información parcial ⁶⁰	Bastante utilizada	No
Certificación externa de norma	Máxima garantía de “buenas prácticas”	Coste de certificación Escaso conocimiento	Muy escasamente utilizada	Si

Cuadro 7. Herramientas de utilizadas en RSC en relación a prácticas de RRHH.

Fuente: elaboración propia

BIBLIOGRAFÍA

- ABRAHAMSON, E. (1996). “Management fashion”, *Academy of Management Review*, vol 21, nº1, pp. 254-285.
- ABRAHAMSON, E. y FAIRCHILD, G. (1999). “Management fashion: Lifecycles, triggers, and collective learning processes” *Administrative Science Quarterly*, 44, pp.708-740.
- BOLLAIN PASTOR, J., (2001), “Certificación de la gestión ética: Norma SA8000”, *II Congreso Gallego de Calidad*, Santiago de Compostela.
- CARSON, P. P., LANIER, P.A., CARSON, K.D., y GUIDRY, B.N.(2000).”Clearing a path through the management fashion jungle: Some preliminary trailblazing”, *Academy of Management Journal*, vol. 43, nº6 pp. 1143-1158.
- CHINCHILLA, N., LEÓN, C. y TARRÉS, J.B. (2004), “Ser empresa familiarmente responsable (EFR©), la primera responsabilidad corporativa, en: Club de Excelencia en Sostenibilidad (2004), *Manual de la Empresa Responsable*, ed. Cinco Días, Madrid, pp. 193-207.
- CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD (2004), *Manual de la Empresa Responsable*, ed. Cinco Días, Madrid.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001). *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas. Com (2001)
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002). *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas. Una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Bruselas. Com (2002)
- ENNACEUR, M. (2001), “Les nouvelles Voies de l’Audit Social , X Université de l’Ete de l’I.A.S. , Toulouse.
- FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO (2003), *Anuario sobre Responsabilidad Corporativa en España 2003*, Fundación Avinia, Madrid.
- GALBRAITH, J.K. (1967), *The New Industrial State*, Houghton Mifflin, Boston.
- JIMÉNEZ, D. (2001), “¿Por qué sólo cuesta « Todo a 100 »”, *El Mundo*, edición 13 de mayo de 2001: pp: 10-11.
- MUÑOZ GUARASA, M. (2002) “Deslocalización sectorial de la inversión directa extranjera en España”, *Boletín ICE*, nº 2744, pp. 19-31.
- NACIONES UNIDAS (2001), *El pacto mundial*, Nueva York, Oficina del pacto mundial, Naciones Unidas
- NAVARRO, I., (2004), “Good bye Spain”, *Magazine ABC*, edición 10 de octubre de 2004.
- NIETO ANTOLÍN, M. y FERNÁNDEZ GAGO, R. (2004), “Responsabilidad Social Corporativa: la última innovación en management”, *Universia Business Review*, nº1: 28-39.
- PORTER, M.E. y KRAMER, M.R. (2003), “La filantropía empresarial como ventaja competitiva”, *Harvard Deusto Business Review*, nº 112: 6-31
- RICART, J.R., RODRÍGUEZ, M.A. y SÁNCHEZ, P. (2004), “Inversión socialmente responsable”, en CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD (2004), *Manual de la Empresa Responsable*, ed. Cinco Días, Madrid, pp.129-159.

⁶⁰ Salvo que sea elaborada de acuerdo con las directrices GRI.