

Nueva versión de la Norma SA 8000:2014

Andrea Rodríguez Marín
CEGESTI

La Norma SA 8000 es una de las primeras directrices de certificación social aplicable a todos los sectores industriales. Se basa en la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las normas internacionales de derechos humanos y las leyes nacionales que promueven la justicia laboral y una ocupación decente con las condiciones apropiadas, a fin de fortalecer un nivel de vida sostenible y favorecer las oportunidades de empleo a las personas (Drafters' Notes SA8000: 2014).

La SA 8000 se fundamenta en el principio de que el bienestar y los derechos de los obreros no son una carga para las organizaciones; al contrario, deben considerarse como una inversión en recursos humanos para alcanzar una mayor competitividad a través de la gestión de buenas prácticas, las cuales permiten un lugar de trabajo productivo, saludable y sostenible para todos.

En esta cuarta edición, la revisión se centró en la necesidad de las organizaciones de adoptar un enfoque de sistemas de gestión mediante el establecimiento de estructuras y procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento de la norma y su mejora continua. La SA 8000 está compuesta por nueve elementos: trabajo infantil, trabajo forzoso y obligatorio, salud y seguridad, derecho a sindicalización y negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horarios de trabajo, remuneración y sistemas de gestión.

Los cambios relacionados con esta nueva versión se resumen a continuación:



Figura 1. Cambios en definiciones de SA 8000:2014.

Fuente: elaboración propia.

En los requisitos de trabajo infantil y medidas disciplinarias, no se presentan variaciones significativas en relación con la versión anterior. En las siguientes figuras se muestra un resumen de los principales cambios aplicados a las exigencias de la norma:



Trabajo Forzoso y obligatorio

- Se incluye como forma de trabajo forzoso u obligatorio: el trabajo penitenciario (Convenio 29) y las categorías de trabajo inaceptables.
- Se incluye un nuevo criterio: la organización debe asegurarse de que no hay tarifas o costos laborales que son asumidos en su totalidad o en parte por los trabajadores.



Salud y Seguridad

- Reordenamiento de criterios, con la intención de mejorar las condiciones de salud y seguridad para los obreros en el lugar de trabajo y en el de habitación provistos por la organización.
- Criterio 3.2 (antes 3.6) se amplía la evaluación de los riesgos de seguridad y salud del lugar de trabajo además de las madres embarazadas y las madres lactantes.
- Criterio 3.3 (antes 3.5): se reitera la importancia de minimizar o eliminar las causas de todos los peligros y, si persisten, proporcionar a los empleados el equipo de protección personal adecuado.
- Criterio 3.5: se incluye un nuevo criterio sobre la conformación de un Comité de Salud y Seguridad, que contenga representantes de la alta dirección, sindicatos en caso de que hubiera, y de los trabajadores; además se establecen las responsabilidades del comité.
- Criterio 3.6: se especifica la formación que deben recibir los trabajadores, sobre todo cuando se han dado incidentes, hay cambios de tecnología, nuevos equipos o maquinaria que puedan presentar riesgos para la salud y seguridad del personal.
- Criterio 3.7: el registro de incidentes va mas allá del lugar de trabajo, considera todas las residencias y los bienes proporcionados por la organización, o por un tercero.
- Criterio 3.8: se amplía a que la organización proporcione "un espacio adecuado para las pausas para comer."
- Criterio 3.9: amplía igualmente la responsabilidad de las organizaciones con respecto a los dormitorios, donde deben garantizar que estén limpios, seguros y adecuados, incluso si es dado por un tercero.



Derecho a sindicalización y negociación colectiva

- Este criterio no presenta cambios significativos a las disposiciones relativas a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva. Lo que se busca es reforzar el reconocimiento del papel de los sindicatos en la promoción y garantía de los derechos de los trabajadores.



Discriminación

- Criterio 5.1: la discriminación basada en el "origen territorial" se ha añadido a los tipos de segregación prohibidos en SA8000:2014.
- Criterio 5.3: se amplía el rango de garantizar la no discriminación no solo en el lugar de trabajo, en todas las residencias y los bienes proporcionados por la organización, sino que además incluye si se arrienda o subcontrata las viviendas o propiedades de un proveedor de servicio.



Horario de Trabajo

- Criterio 7.1: además de cumplir con lo que indica la legislación con respecto a los horarios de trabajo, también deben acatar los acuerdos de negociación colectiva (cuando aplique).



Remuneración

- Criterio 8.1: el salario digno no debe incluir las horas extras; además, debe cumplir con los acuerdos de negociación colectiva (cuando aplique).
- Criterio 8.3: especifica que las organizaciones brinden el pago de una manera conveniente para los trabajadores, eliminando el requisito de realizarlo en "efectivo o cheque", pues hay otras formas legales aceptables de hacerlo y que se han vuelto comunes en todo el mundo.
- Criterio 8.4: el pago de horas extras, considera, además de la legislación, los acuerdos de negociación colectiva.



Sistema de gestión

- Este es el apartado que más cambios presenta, en general se reestructura completamente, pasa a tener solamente 10 criterios:
- 9.1 Política, procedimientos y registros: incluye además de la política la gestión de los procedimientos y registros necesarios para demostrar el cumplimiento de los requisitos de SA 8000
- 9.2 Equipo de desempeño social: se cambia el concepto de Representante de la Gerencia por Equipo de Desempeño Social, y es el responsable de la implementación del Sistema de Gestión (SG), este grupo debe estar compuesto por representantes de los trabajadores y la gerencia; además se aclara que donde haya sindicatos, deben incluir un delegado.
- 9.3 Identificación y evaluación de riesgos: El equipo de Desempeño social llevará a cabo las evaluaciones de riesgos para identificar y priorizar las áreas de no conformidad real o potencial para la presente norma.
- 9.4 Monitoreo: establece las responsabilidades del equipo de Desempeño social en el seguimiento continuo de las actividades del SG, incluyendo las auditorías internas y la información para la Gerencia.
- 9.5 Participación interna y comunicación: se incluye como nuevo criterio, establece que el personal comprende efectivamente los requisitos de la norma SA8000 y que deberán comunicarse regularmente los requisitos de la norma SA8000 a través de notificaciones de rutina.
- 9.6 Gestión y resolución de quejas: se incluye como nuevo criterio la gestión y resolución de quejas, solicita un procedimiento para la atención, investigación, seguimiento y respuesta a las demandas presentadas por parte del personal o partes interesadas.
- 9.7 Verificación externa y compromiso de partes interesadas: añade como un debe el participar en los grupos de interés con el fin de lograr el cumplimiento sostenible con la Norma SA8000
- 9.8 Acciones preventivas y correctivas: se modifica en relación con el criterio anterior y se asigna como responsable al Equipo de Desempeño Social.
- 9.9 Capacitación y fortalecimiento de capacidades: se incluye como nuevo requisito la implementación de un plan de adiestramiento para todo el personal con el fin de aplicar efectivamente la Norma SA8000 e informar los resultados de las evaluaciones de riesgos. La organización debe medir periódicamente la eficacia de la formación y registrar su naturaleza y frecuencia.
- 9.10 Gestión de proveedores y contratistas: se incluye la Debida Diligencia en sus proveedores y subcontratistas, agencias de empleo privadas y en el cumplimiento de los sub-proveedores, así como en su selección

Las organizaciones que se encuentren certificadas actualmente con SA 8000:2008, comenzarán su período de transición del 1° de enero al 31 de diciembre de 2015; a partir del 1° de enero de 2016, la certificación sólo estará disponible para SA 8000:2014.

Referencias

Drafters' notes sa8000: 2014 - prepared by: Social accountability international July, 2014. Retrived from: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA80002014DraftersNotes.pdf

SAI Side by Side Comparison of: SA8000@:2008 - SA8000@:2014 Red text indicates new or edited text. Social Accountability 8000. Retrived from: http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/pending/SA80000SideBySide2008and2014Latest.pdf

Éxito Empresarial

Es una publicación periódica de CEGESTI.

Puede seguir este boletín en



*Para leer los artículos publicados anteriormente,
visite nuestro sitio web: www.cegesti.org*