


[mapa del web](#) [contactar](#)

 buscador del ministerio

[Inicio](#)
[Novedades y actualidad](#)
[Formación](#)
[Presentación INSHT](#)
[Estadísticas](#)
[Documentación](#)
[Estudios e investigación](#)
[Normativa](#)
[Homologación y Control de Calidad](#)
[Organizaciones](#)
[Enlaces de interés](#)
[Inicio](#) → [Documentación](#) → [Bases de datos](#) → [Notas Técnicas de Prevención](#) → [NTP-e](#)

Responsabilidad social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability)

Responsabilité Social des entreprises. Modelo SA 8000 (Social Responsibility)
 Corporate Social Accountability. Modelo SA 8000 (Social Accountability)

Redactoras:

Isabel Caballero Caballero
 Licenciada en Ciencias Químicas

Ana Isabel Balaguer Vegas
 Licenciada en Ciencias Químicas

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Este documento está dedicado al modelo SA 8000, el cual nos permite evaluar la responsabilidad social de una empresa. Se trata de un método de origen norteamericano que pretende controlar abusos relevantes de responsabilidad social en empresas, especialmente cuando operan en países poco desarrollados dando énfasis en aspectos esenciales de respeto a los derechos humanos.

*Esta Nota Técnica de Prevención complementa a las anteriores **NTP 643** Y **NTP 644** dedicadas a esta misma materia.*

Introducción

La creciente preocupación pública sobre las condiciones de trabajo en los países en vía de desarrollo condujo a la creación en 1997 de la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities Accreditation Agency, CEPAA). Su propósito era redactar un código universal de prácticas para las condiciones de trabajo en industrias manufactureras, de modo que los consumidores en países desarrollados pudieran estar seguros de que las mercancías que compraban -en particular ropas, juguetes, cosméticos y artículos electrónicos- habían sido producidos de acuerdo con estándares socialmente reconocidos.

También por entonces, muchos negocios habían comenzado ya a reconocer las ventajas comerciales de adoptar una dimensión ética en sus prácticas de empleo y funcionaban según sus propios códigos de conducta. Sin embargo, aún no había consenso respecto a lo que constituía exactamente una política socialmente responsable. De esta manera, los innumerables códigos eran dispares y no fáciles de auditar.

La Norma SA 8000 (Social Accountability) fue creada por un panel de Expertos reunido por la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas de Nueva York, ahora llamado Responsabilidad Social Internacional, en 1997. El panel de Expertos estaba

compuesto por representantes de organizaciones de todo el espectro de partes interesadas (sindicatos, fabricantes, minoristas, organismos académicos, ONGs y empresas de consultorías y certificación).

Elementos normativos y su interpretación

La compañía deberá acatar con rigor la legislación nacional del país en el que opere o contrate los servicios y cualquier otro derecho fundamental aplicable establecido en códigos internacionales, cumpliendo además con las obligaciones a las que la empresa se someta voluntariamente, y con lo establecido en la presente Norma. Cuando tanto la legislación nacional y los otros derechos aplicables, como las obligaciones a las que la empresa se someta, como la presente Norma traten de la misma cuestión, se considerará aplicable la regulación mas estricta.

La compañía deberá también respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
- Las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
 - Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud)
 - Convención 87 (Libertad de asociación)
 - Convención 98 (Derecho de negociación colectiva)
 - Convenciones 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación)
 - Convención 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores)
 - Convención 138 y Recomendación 146 (Edad mínima)
 - **Convención 155** y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo)
 - Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas)
 - Convención 177 (Trabajo en el hogar)
 - Convención 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil)

Definiciones

Compañía. La totalidad de una organización o entidad de negocios, responsable de aplicar

los requerimientos de la presente norma, incluyendo todo el personal (directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y el resto del personal, tanto empleado directamente, como contratado, como aquel que represente a la compañía de cualquier otra forma).

Proveedor/subcontratista. Una entidad de negocios que suministra a la compañía bienes y/o servicios necesarios para, y utilizados en, la producción de los bienes y/o servicios de la compañía.

Sub-proveedor. Una entidad de negocios dentro de la cadena de suministros que, de modo directo o indirecto, ofrece al proveedor bienes y/o servicios necesarios para, y utilizados en, la producción de los bienes y/o servicios del proveedor y/o de la compañía.

Acción reparadora. Acción tomada para reparar cualquier daño generado a un trabajador o ex empleado por una infracción previa de derechos según SA 8000. Acción correctora. La implementación de un cambio sistémico o solución para asegurar una solución inmediata y permanente a una no-conformidad.

Parte interesada. Individuo o grupo interesado en, o afectado por, el comportamiento social de la compañía. En terminología anglosajona se usa el término "Stakeholder"

Niño. Toda persona menor de 15 años de edad, a menos que la legislación local estipule una edad superior para el trabajo o para la enseñanza obligatoria, en cuyo caso, esta última edad será la aplicable para esta definición. Sin embargo, si la edad mínima para trabajar fijada en la legislación local es de 14 años, de acuerdo con la excepción para países en desarrollo establecida en la Convención 138 de la OIT, se aplicará ésta última edad.

Trabajador joven. Todo trabajador por encima de la edad de niño, según lo definido arriba, y por debajo de la edad de 18 años.

Trabajo infantil. Cualquier trabajo realizado por un niño, según lo definido anteriormente, con excepción de lo dispuesto en la Recomendación 146 de la OIT.

Trabajos forzados. Todo trabajo o servicio exigido de cualquier persona bajo la amenaza de cualquier castigo, y para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente o para el cual el trabajo o servicio se exige como pago de una deuda.

Salvaguarda de niños. Todas las acciones de apoyo necesarias para asegurar la seguridad, la salud, la educación y el desarrollo de los niños que habiendo realizado trabajos infantiles, según lo definido arriba, sean desplazados de sus lugares de trabajo.

Trabajador en el hogar. Una persona que desempeña un trabajo para una compañía, bajo contrato directo o indirecto, fuera del local de la empresa, por remuneración, que resulta en la provisión de un producto o de un servicio como especificado por el empleador independientemente de quién provea el equipo, materiales u otros insumos utilizados.

Requisitos de la norma

La norma SA 8000 establece sus requisitos en dos áreas:

- *Requisitos de Responsabilidad Social* donde especifica las normas mínimas sobre derechos laborales básicos, seguridad e higiene, niveles de remuneración, etc...

- *Elementos del sistema de gestión*, como son las política de la empresa, responsabilidades de gestión, documentación, etc; requeridos para asegurar que la empresa cumple con los requisitos de comportamiento establecidos.

Ver **tabla 1** en la que se recogen los diferentes apartados a analizar.

TABLA 1.
Tabla resumen de los contenidos de SA 8000

REQUISITOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> • TRABAJO INFANTIL • TRABAJOS FORZADOS • SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO • LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA • DISCRIMINACIÓN • MEDIDAS DISCIPLINARIAS • HORARIO DE TRABAJO • REMUNERACIÓN
ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • POLÍTICA DE LA EMPRESA • REVISIÓN POR LA ADMINISTRACIÓN • REPRESENTANTES DE LA COMPAÑÍA • PLANTEAMIENTO Y APLICACIÓN • CONTROL DE PROVEEDORES/SUBCONTRATAS Y SUB-PROVEEDORES • IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTORAS • COMUNICACIÓN EXTERNA • ACCESO A LA VERIFICACIÓN • DOCUMENTACIÓN

Requisitos de Responsabilidad Social

Aparecen en la sección IV de SA 8000, a través de 8 cláusulas; éstas proporcionan los criterios que una empresa debe satisfacer para cumplir con los requisitos de la norma sobre los derechos laborales básicos y las condiciones generales para el bienestar de los trabajadores, y cubren los apartados indicados en la **tabla 2** en la que se destacan los requisitos esenciales a asegurar y las evidencias objetivas en que tales requisitos se sustentan.

Elementos del sistema de gestión

Los elementos del sistema de gestión de la norma SA 8000 se han incluido para asegurar que las empresas certificadoras disponen de un mecanismo para coordinar e implantar los requisitos de Responsabilidad Social establecidos en la norma (por ejemplo no contratar a niños, adherirse a la jornada semanal de 48 horas, etc.). Cubren los apartados indicados en la **tabla 3**, en la cual se indican los requisitos a asegurar y las evidencias objetivas.

TABLA 2
Requisitos de responsabilidad social y evidencias objetivas

REQUISITOS	EVIDENCIAS OBJETIVAS
TRABAJO INFANTIL	
<p>La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de trabajo infantil, según la definición realizada en este documento.</p> <p>La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para la remediación de los niños que se encuentren trabajando en situaciones encuadradas dentro de la definición de trabajo infantil, y proporcionará la ayuda necesaria para permitir que dichos niños tengan acceso a la enseñanza y permanezcan escolarizados mientras sean niños, según la definición realizada en este documento.</p> <p>La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para promover la educación de los niños y de los jóvenes trabajadores sujetos a la legislación local de enseñanza obligatoria, o que se encuentran en la escuela. La compañía fijará los mecanismos necesarios para asegurar que ningún niño o trabajador joven trabaje durante el horario escolar, y que la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte (de casa al trabajo y a la escuela, y vuelta) no supere las 10 horas diarias.</p> <p>La compañía no expondrá a niños ni a jóvenes trabajadores a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas, inseguras o insalubres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partidas de nacimiento. • Análisis comparativo con normas del país del máximo nivel (constitución, disposiciones reglamentarias, reglamentaciones del Ministerio de Trabajo y Salud Pública). • Referencias a derechos internacionales de las Naciones Unidas.
TRABAJOS FORZADOS	
<p>La compañía no utilizará, ni auspiciará el uso de trabajos forzados, ni exigirá a su personal que deje bajo su custodia «depósitos», o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La compañía no tiene copias de documentos personales como el pasaporte o la partida de nacimiento. • No hay registro de ningún depósito entregado. • Las familias de los trabajadores pueden visitarlos libremente.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
<p>La compañía, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria, en general, así como sobre cualquier otro riesgo específico a su actividad, establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.</p> <p>La compañía nombrará un representante de la alta administración</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lugares de trabajo seguros y trabajos realizados en aceptables condiciones de trabajo. • Uso de los equipos de protección personal necesarios. • Verificación de la temperatura si se sospecha que hace demasiado calor o frío.

<p>de la empresa encargado de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, y responsable de la aplicación de las disposiciones sobre Salud y Seguridad en el trabajo incluidas en la presente norma.</p> <p>La compañía garantizará que todos sus empleados reciban, de forma periódica y documentada, instrucción sobre salud y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también a todo el personal nuevo, y al trasladado de otros lugares de trabajo.</p> <p>La compañía establecerá sistemas para detectar, evitar, o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados.</p> <p>La compañía mantendrá, para uso de todos sus empleados, baños higiénicos, garantizando el acceso a agua potable y, cuando sea apropiado, la existencia de instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias para el almacén de alimentos.</p> <p>La compañía garantizará que los dormitorios, cuando este sea un servicio que ofrezca a sus empleados, estén limpios, sean seguros, y cubran las necesidades básicas del personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un botiquín adecuado y accesible. • Extintores contra incendios cargados y visibles y accesibles a todos los trabajadores. • Cualificaciones del personal de primeros auxilios adecuadas. • Salidas de emergencia accesibles y abiertas. • Nombramiento de representante de la empresa con formación adecuada para el desarrollo de funciones preventivas. • Registro de acciones formativas sobre Salud y Seguridad laboral dirigidas a trabajadores impartidas.
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<p>La compañía respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.</p> <p>En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local, la compañía facilitará instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente, y negociar colectivamente.</p> <p>La compañía garantizará que los representantes del personal no sean discriminados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Copias de los acuerdos firmados por los representantes sindicales. • Copias de los convenios colectivos. • Testimonio de los representantes sindicales en cuanto al acceso a la empresa. • Testimonio de los trabajadores de que la dirección les permite el uso de salas de reuniones para reuniones privadas de trabajadores previa petición.
DISCRIMINACIÓN	
<p>La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.</p> <p>La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato, o afiliación política.</p> <p>La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registros del sueldo de los trabajadores. • Testimonio de los trabajadores.
MEDIDAS DISCIPLINARIAS	
<p>La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de documentos sobre los procesos de apelación. • Los trabajadores están

	familiarizados con la política disciplinaria de la compañía.
HORARIO DE TRABAJO	
<p>La semana de trabajo normal será como la defina la ley, pero no excederá las 48 horas. Se otorgará al personal por lo menos un día libre en cada período de siete (7) días trabajados. Todo trabajo que implique horas extras será reembolsado con paga adicional superior a la de las horas normales, pero bajo ninguna circunstancia deberá exceder 12 horas por empleado y por semana.</p> <p>Las horas extra laborales serán voluntarias a excepción de lo permitido en el siguiente punto.</p> <p>En el caso que la compañía sea parte de un contrato colectivo negociado libremente con las organizaciones laborales (como definido por la OIT) y que estas representen una porción significativa de su fuerza laboral, puede requerir horas extras laborales, según el acuerdo, para cumplir con la demanda empresarial de corto plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de pagas extras.
REMUNERACIÓN	
<p>La compañía garantizará que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas por cada industria respectiva, de modo que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.</p> <p>La compañía garantizará que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias. Así mismo, garantizará que la composición de salarios y beneficios se detalle claramente y de forma habitual a los trabajadores. La compañía garantizará igualmente que los salarios y beneficios sean otorgados, cumpliendo rigurosamente con todas las leyes, y que la remuneración se realice en cheque o en efectivo, de manera conveniente para los trabajadores.</p> <p>La compañía garantizará que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular, o de falsificación de los programas de aprendizaje, dirigidas a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de los sueldos. • Testimonio de los trabajadores. • Salarios mínimos legalmente establecidos

TABLA 3
Requisitos de los elementos del sistema de gestión y evidencias objetivas

REQUISITOS	EVIDENCIAS OBJETIVAS
POLÍTICA	
<p>La dirección de la compañía al más alto nivel definirá su política respecto a la responsabilidad social y a las condiciones laborales garantizando que ésta:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incluye el compromiso de cumplir con todos los requerimientos de esta Norma y con las obligaciones a las que la compañía se someta voluntariamente. Incluye el compromiso de acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, y de respetar los instrumentos internacionales listados en la Sección II, así como su interpretación. Incluye el compromiso de mejora continua. Sea efectivamente documentada, aplicada, mantenida, 	<ul style="list-style-type: none"> • Política respecto a responsabilidad social. • Existencia de principios escritos sobre los que sustentan la política en esta materia. • Actuaciones llevadas a cabo para cumplir con tal política.

<p>comunicada, y que sea accesible y comprensible a todo el personal, incluyendo directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y todos aquellos, bien directamente empleados, bien contratados, o que de alguna manera representen a la empresa.</p> <p>e. Sea accesible al público.</p>	
REVISIÓN POR LA ADMINISTRACIÓN	
<p>La dirección de la compañía revisará periódicamente la oportunidad, conveniencia y efectividad de su política, los procedimientos y los resultados de su aplicación, comparándolos con los requerimientos de esta Norma y con las otras obligaciones a las que la compañía se suscriba voluntariamente. Cuando sea apropiado, se introducirán modificaciones y mejoras al sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de revisiones de la política por parte de la dirección.
REPRESENTANTES DE LA COMPAÑÍA	
<p>La compañía nombrará un representante de la alta administración, quien, independientemente de otras responsabilidades, será responsable del cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente Norma.</p> <p>La compañía garantizará el derecho del personal de planta a elegir un representante de su grupo para facilitar la comunicación con la alta administración, en asuntos relacionados con esta Norma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un representante de la alta administración responsable del cumplimiento de la norma. • Existencia de representante de los trabajadores para asuntos relacionados con la responsabilidad social.
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	
<p>La compañía garantizará que los requerimientos de esta Norma sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización; dentro de los métodos para lograr esto se incluyen, entre otros:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La clara definición de los roles y de las responsabilidades dentro de la estructura jerárquica de la compañía. b. La capacitación de los trabajadores nuevos y/o temporales al entrar en plantilla. c. La realización periódica de programas de concienciación y de capacitación para todos los trabajadores previamente empleados. d. El monitoreo continuado de las actividades y de los resultados de la aplicación de la Norma, con el objeto de demostrar la eficacia de los sistemas establecidos para cumplir con la política de la compañía y con los requerimientos de la Norma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión de los requerimientos de la norma de todos los niveles de la empresa. • Roles, responsabilidades y líneas de autoridad definidas.
CONTROL DE PROVEEDORES/SUBCONTRATISTAS Y SUB-PROVEEDORES	
<p>La compañía establecerá y mantendrá procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar proveedores/subcontratistas (y cuando sea apropiado: sub-proveedores) basados en su capacidad para cumplir con los requerimientos de la presente Norma.</p> <p>La compañía mantendrá registros adecuados del compromiso de los proveedores, subcontratistas (y sub-proveedores cuando sea apropiado) con responsabilidad social, incluyendo, entre otros, el compromiso escrito de estas organizaciones de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Acatar todos los requerimientos de la Norma (incluyendo esta cláusula). b. Participar en las actividades de control de la compañía, cuando esta así lo solicite. c. Implementar acción reparadora y correctora inmediata para cualquier no-conformidad identificada según los requerimientos de la Norma. d. Informar a la compañía, de forma rápida y completa, de cualquier relación comercial relevante con otros proveedores, 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros relativos a la evaluación y selección de proveedores y sub-contratistas.

<p>subcontratistas y sub-proveedores</p> <p>La compañía mantendrá pruebas razonables de que los requerimientos de la presente Norma se cumplen por parte de proveedores y subcontratistas.</p> <p>La compañía tomará pasos especiales para asegurar que a los proveedores/sub-contratistas o sub-proveedores se les proporcione un nivel de protección similar al proporcionado al personal empleado directamente bajo los requerimientos de esta norma. Estos pasos incluirán, pero no se limitarán a:</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer contratos de compra, legalmente vinculantes, escritos y que requieran conformidad con criterios mínimos (según los requerimientos de esta Norma). Asegurar que los requerimientos del contrato de compra, escrito, sean incluidos e implementados por los trabajadores en el hogar y todas las demás partes involucradas en el contrato de compra. Mantener, en el local de la empresa, registros integrales detallando la identidad de los trabajadores en el hogar, la cantidad de bienes producidos/ servicios proporcionados y/o las horas trabajadas por cada trabajador en el hogar. Llevar a cabo actividades frecuentes de monitoreo - anunciadas y no anunciadas para verificar el cumplimiento con los términos del contrato escrito de compra. 	
IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS Y ADOPCIÓN DE ACCIONES CORRECTORAS	
<p>La compañía investigará, confrontará, y responderá a las cuestiones que planteen sus empleados y otras partes interesadas, con respecto al cumplimiento o incumplimiento de la política de la compañía y/o de los requerimientos de la presente Norma. La compañía se abstendrá de disciplinar, despedir, o discriminar de cualquier forma a los empleados que proporcionen información concerniente a la observancia de la Norma.</p> <p>La compañía llevará a cabo acciones correctoras y reparadoras, asignando los recursos necesarios que sean apropiados de acuerdo con la naturaleza y la gravedad de la infracción, cuando se identifique el incumplimiento de la política o de los requerimientos de esta Norma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de las no conformidades. Implantación de acciones correctoras, reparadoras y preventivas
COMUNICACIÓN EXTERNA	
<p>La compañía establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos y otra información relativa al cumplimiento de los requerimientos de este documento. Entre otros aspectos, esta información incluirá detalle de los resultados de las revisiones realizadas por la administración de la empresa y de las actividades de monitoreo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Procedimientos para la comunicación a las partes interesadas de la información relativa al cumplimiento de la norma.
ACCESO PARA LA VERIFICACIÓN	
<p>Cuando exista un contrato que así lo estipule, la compañía facilitará información razonable y acceso a aquellas partes interesadas en verificar el cumplimiento de los requerimientos de la Norma. Así mismo, cuando lo exija el contrato, los proveedores y subcontratistas de la compañía deberán ofrecer similar información y acceso, mediante la incorporación de dicha obligación en los contratos de compras de la compañía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Contrato.
DOCUMENTACIÓN	
<p>La compañía mantendrá registros apropiados para demostrar el cumplimiento de los requerimientos de la presente Norma</p>	<ul style="list-style-type: none"> Registros necesarios para demostrar la conformidad

Composición del SAI 8000

El Consejo Asesor del SA 8000 está integrado por personas de los sectores empresario, laboral, ONGs y gubernamental.

Los miembros actuales del Consejo del SA 8000 provienen de las siguientes empresas y organizaciones:

- Miembros corporativos: Legacoop Nazionale (Italia); Trillium Asset Management (EE UU); Toys 'R' Us (EE UU); Eileen Fisher (EE UU); Dole Food Company (EE UU); Avon Products (EE UU); SGS Int'l Certification Services (Suiza); Otto-Versand (Alemania); WE Europe (Holanda)
- Miembros sindicales, de ONGs y gubernamentales: Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero; National Child Labor Committee (EE UU); Fundación Abrinq (Brasil); Oficina de Servicios de Proyectos de las Naciones Unidas; Oficina del Controlador de la Ciudad de Nueva York (EE UU); Union Network International [Red Sindical Internacional], (Suiza); Responsabilidad Social Internacional (EE UU); President Emeritus, Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (EE UU); Amnistía Internacional (EE UU); Red de Solidaridad de la Maquila (Canadá).

Auditoría

SAI no realiza verificación del cumplimiento del código en forma directa o contrata a organizaciones para que lo hagan, sino que acredita a organizaciones de auditoría social, que luego llevan a cabo auditorías de establecimientos que solicitan la certificación.

Las siete organizaciones de auditoría acreditadas por el SA 8000 son empresas comerciales de auditoría de sistemas de administración. Las mismas son: Bureau Veritas Quality International (BVQI - Gran Bretaña), Centro per Hnnovazione e lo Sviluppo Economico (CISE - Italia), Det Norske Veritas (DNV - Noruega), Underwriters Labs (UL - EE UU); Intertek Testing Services (ITS - EE UU), RWTUV Far East Ltd. (Tailandia), International Certification Services (SGS-ICS - Suiza).

SAI ofrece cursos de capacitación para auditores, aunque los auditores pueden también ser capacitados por "capacitadores acreditados", los cuales actualmente son SGS y CISE. El personal de SAI acompaña a las firmas de auditoría como "testigos de auditoría" antes de su acreditación. Sin embargo, son las organizaciones de auditoría las que realizan todas las auditorías y otorgan la certificación o sugieren las acciones correctivas necesarias para que el establecimiento consiga la certificación.

Después de lograr la certificación, el organismo de certificación realiza "auditorías de vigilancia" al menos cada seis meses y una auditoría completa cada tres años. Según Judy Gearhart, de SAI, se promueve que los auditores realicen inspecciones de fábricas sin anuncio previo.

Proceso de certificación

El SA 8000 certifica lugares de trabajo. Se sugiere a los establecimientos que solicitan la

certificación del SA 8000 que primero lleven a cabo una evaluación interna (preauditoría) para determinar qué cambios o mejoras son necesarias para que el establecimiento cumpla con el estándar. Una vez que se completa este proceso, la empresa contrata un auditor acreditado por el SA 8000 para llevar a cabo una auditoría completa de certificación.

Bibliografía

1. COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACERDITATION AGENCY (CEPAA)
Guidance Document for Social Accountability 8000
SA 8000, USA, 1998 www.cepaa.org
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948
3. Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1989
4. La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, 1967
5. Convenciones 29 y 105 de la OIT (Trabajos forzados y esclavitud), 1930, 1957
6. Convención 87 de la OIT (Libertad de asociación), 1948
7. Convención 98 de la OIT (Derecho de negociación colectiva), 1958
8. Convenciones 100 y 111 de la OIT (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación), 1951, 1958
9. Convención 135 de la OIT (Convención sobre los representantes de los trabajadores), 1971
10. Convención 138 y Recomendación 146 de la OIT (Edad mínima), 1973, 1974
11. **Convención 155** y Recomendación 164 de la OIT (Salud y seguridad en el trabajo), 1981, 1985
12. Convención 159 de la OIT (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas), 1953
13. Convención 177 de la OIT (Trabajo en el hogar), 1997
14. Convención 182 de la OIT (Peores Formas de Trabajo Infantil), 2000
15. BESTRATÉN, M. Y PUJOL, L.
Responsabilidad social de las empresas (I) Conceptos generales.
INSHT. **NTP 643. 2003**
16. BESTRATÉN, M. Y PUJOL, L.
Responsabilidad social de las empresas (II) Tipos de responsabilidades y plan de actuación.
INSHT. **NTP 644. 2003**

Advertencia

© INSHT