



# *Responsabilidad Social Empresaria - RSE*

**AA 1000 BALANCE SOCIAL  
SA 8000  
CODIGOS DE CONDUCTA**

**Agosto 2003**



For the benefit of business and people

**COMO SURGE  
LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIA?**

# PRIMER OLA

( 1970 - 1985 )

**CRECIMIENTO  
DE LAS  
EMPRESAS  
MULTINACIONALES**

**TERCERIZACION  
DE LA  
PRODUCCION EN  
PAISES CON MENORES  
COSTOS (Ej: CHINA)**

**O.N.G.**

# POSICIONAMIENTO DE LOS DIFERENTES ACTORES

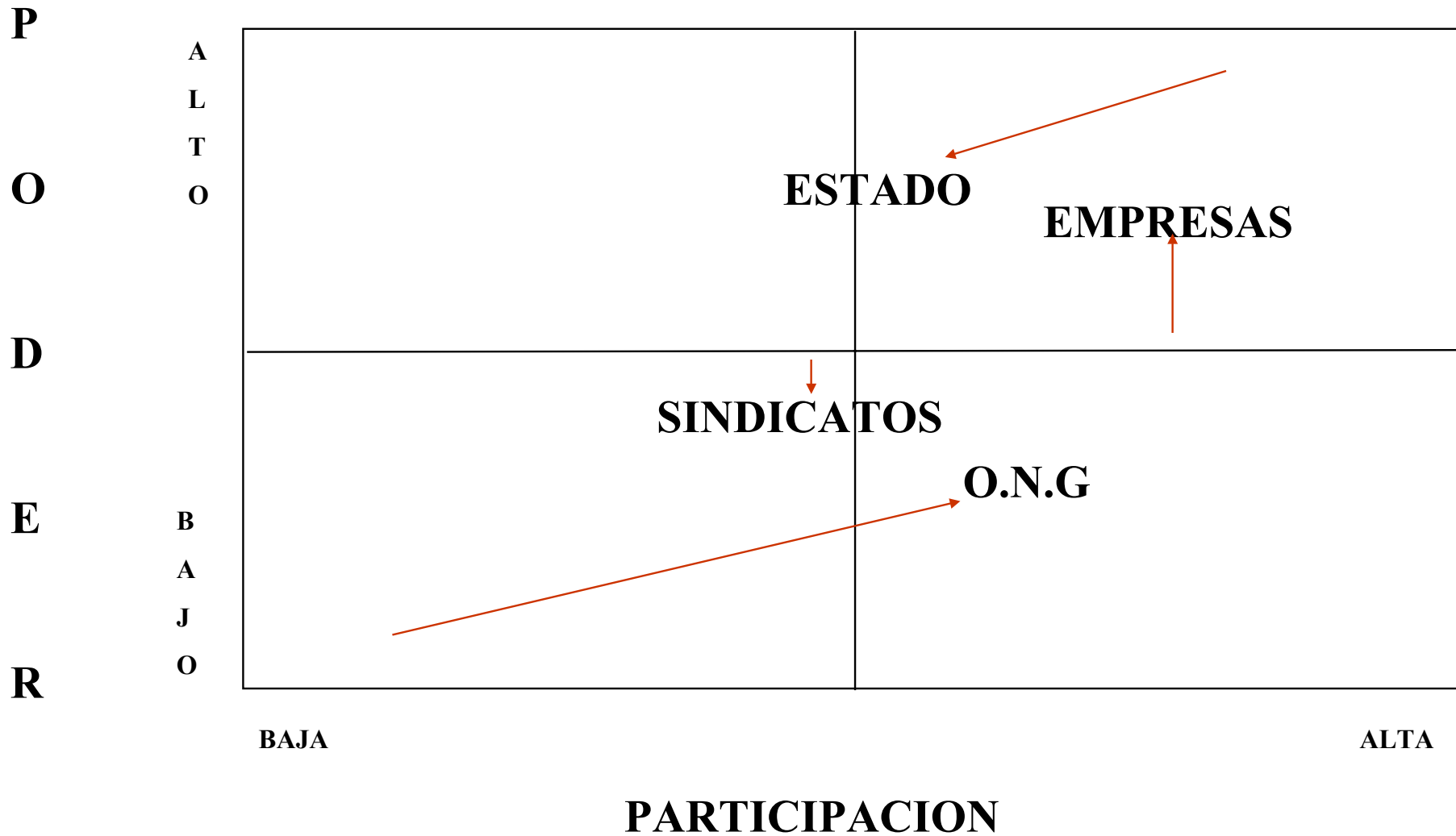


**RADICACION DE LAS  
MULTINACIONALES  
EN PAISES DE BAJOS  
COSTOS DE  
PRODUCCION**

**RETERCERIZACION  
DE LA  
PRODUCCION EN PAISES  
CON BAJAS CONDICIONES  
LABORALES  
(Ej: COREA, TAIWAN)**

**AUMENTO DE LAS  
ACTIVIDADES DE LAS O.N.G.**

# POSICIONAMIENTO DE LOS DIFERENTES ACTORES

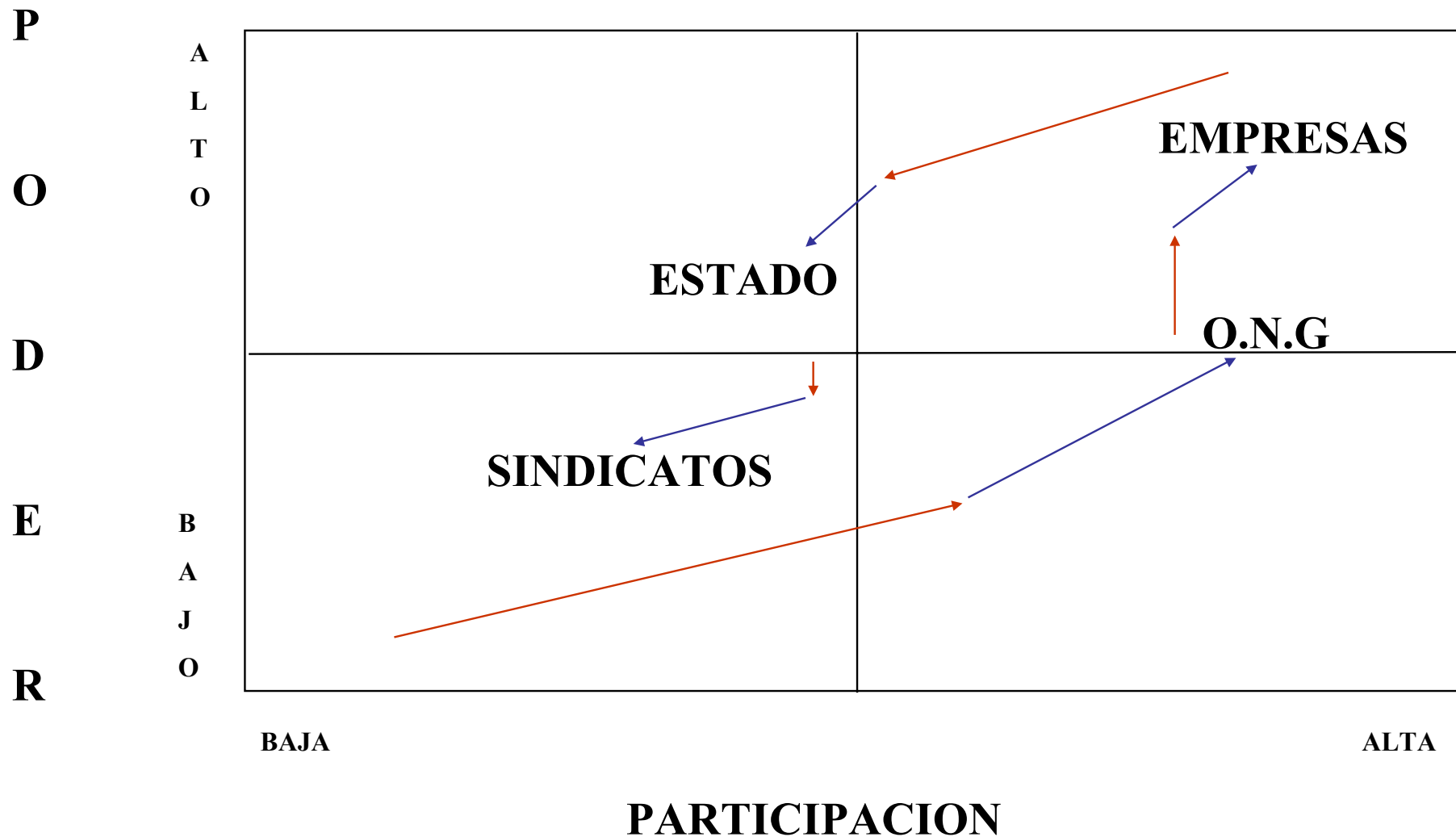


**ALTA MOVILIDAD  
DE LAS  
MULTINACIONALES**

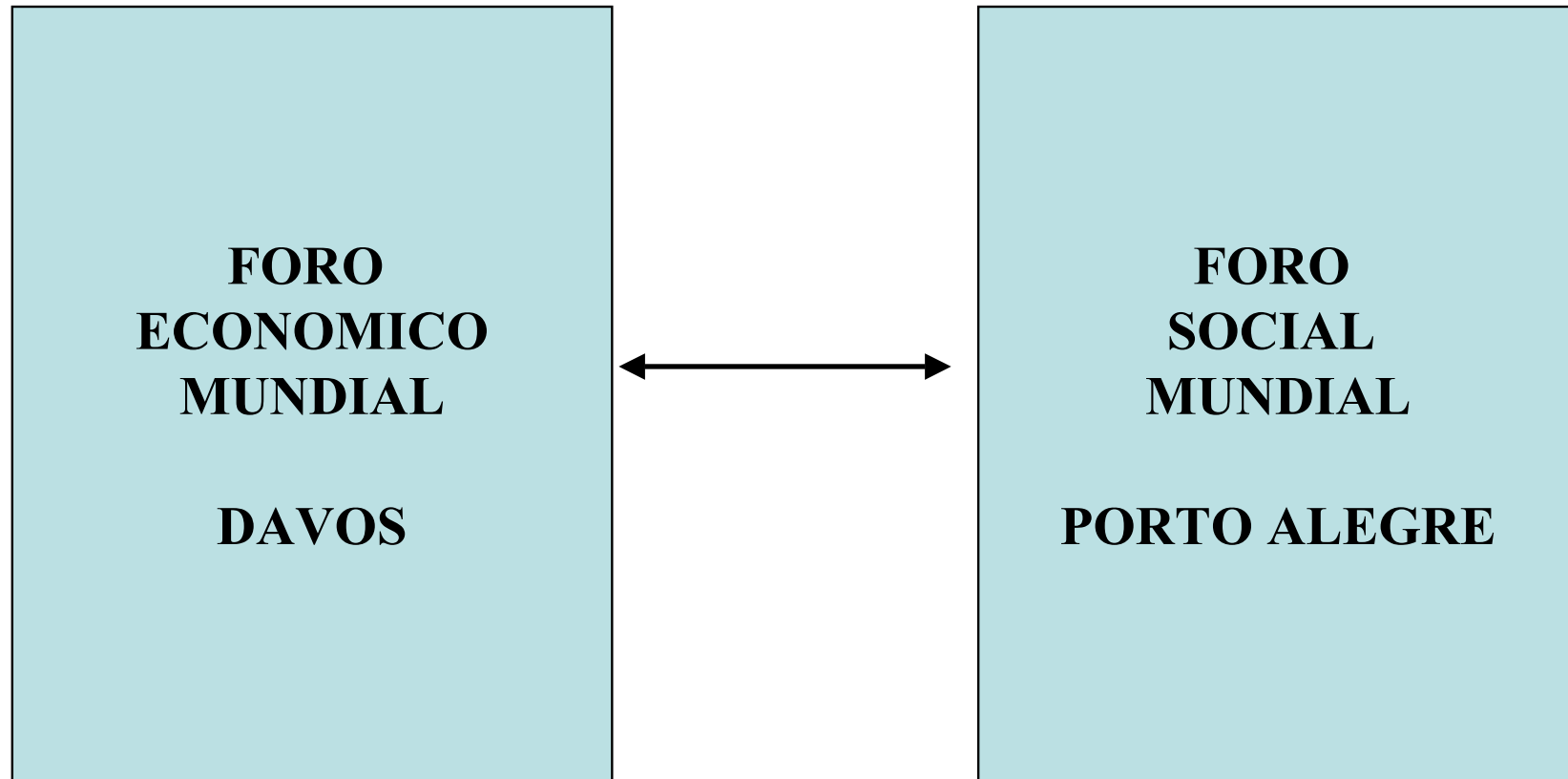
**SUBTERCERIZACION  
DE LA  
PRODUCCION EN PAISES CON  
CONDICIONES LABORALES  
DEFICIENTES  
(Ej: PAQUISTAN, MALASIA)**

**O.N.G. “MULTINACIONALES”**

# POSICIONAMIENTO DE LOS DIFERENTES ACTORES



# PERSPECTIVAS Y EVOLUCION DE RSE



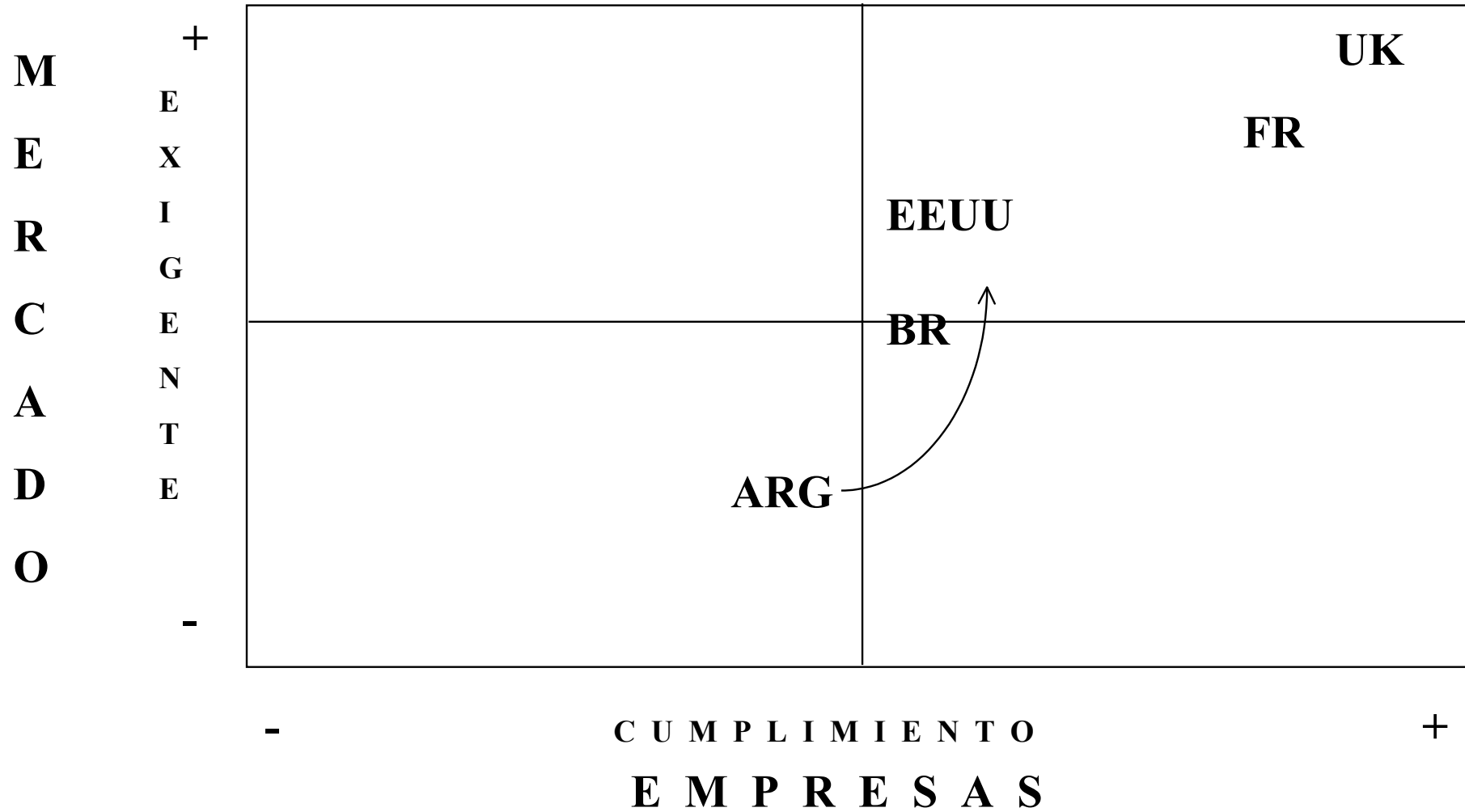
# **EL 60 % DE LOS ACTIVOS TOTALES DE LAS COMPAÑÍAS CORRESPONDEN A ACTIVOS INTANGIBLES**

**Estudio realizado a las 500 empresas TOP de U.S.A**

# MATRIZ DE COMPETITIVIDAD

M E R C A D O	+	<b>C1</b> <b>Alta barrera de entrada</b>	<b>C2</b> <b>Zona de competencia</b>
	-	<b>C3</b> <b>Zona de Supervivencia</b>	<b>C4</b> <b>Desposicionamiento en precio</b>
		-	+
		C U M P L I M I E N T O E M P R E S A S	

# MATRIZ DE COMPETITIVIDAD



## **BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR - RSE**

- **Mejora en clima interno**
- **Mejora en la productividad**
- **Apertura de nuevos mercados**
- **Sustentabilidad del negocio**
- **Mayor confianza de los accionistas**
- **Mejor imagen de la sociedad**
- **Fidelización de clientes**
- **Mayor acceso a créditos**
- **Reducción de accidentes**
- **Reducción de juicios laborales**
- **Sentido de pertenencia del personal**

# ¿QUE ES LA NORMA SA8000?

Es una Norma Internacional de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), basada en instrumentos internacionales de derechos humanos y derecho laboral.

- Convenios de la OIT
- Declaración Universal de los DDHH de la ONU
- Convención sobre los Derechos del Niño

# 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)

# ORIGEN Y ANTECEDENTES de la SA8000

En 1997 el Consejo de Prioridades Económicas (CEPAA) realizó un estudio sobre códigos de conducta empresariales y sectoriales, encontrando algunas limitaciones.

Se convocó una junta directiva multisectorial compuesta por ONG, Empresas, Sindicatos, y se redactó la norma SA8000

1998: Se fundó Social Accountability International (SAI) para dirigir la implementación de SA8000

# OBJETIVOS DE LA NORMA SA8000

- Mejorar las condiciones laborales a nivel global
- Proveer un estándar universal para ser usado en cualquier empresa, en cualquier sector económico, en cualquier país del mundo.
- Proveer un incentivo que beneficia a las empresas y a los consumidores a través de una estrategia multisectorial
- Facilitar la colaboración entre empleadores, trabajadores, y organizaciones de la sociedad civil.

# SA 8000 - ETI - REQUISITOS

- CLAUSULA 1 - TRABAJO INFANTIL
- CLÁUSULA 2 - TRABAJOS FORZADOS
- CLÁUSULA 3 - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
- CLÁUSULA 4- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO DE  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- CLÁUSULA 5 - DISCRIMINACIÓN
- CLÁUSULA 6 - MEDIDAS DISCIPLINARIAS
- CLÁUSULA 7 - HORARIO DE TRABAJO
- CLÁUSULA 8 - COMPENSACIÓN
- CLÁUSULA 9 - SISTEMAS DE GESTIÓN

## 1. TRABAJO INFANTIL

- ♣ La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de trabajo infantil.
- ♣ La compañía debe establecer, documentar y comunicar a todas las partes interesadas la política y los procedimientos para la remediación de los niños y jóvenes trabajadores.
- ♣ 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.

## 2. TRABAJO FORZADO

- ♣ 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.

## 3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Organización debe:

- ♣ Proveer un entorno laboral seguro y saludable
- ♣ Designar un representante de la Dirección 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.
- ♣ Brindar periódicamente a los empleados capacitación sobre salud y seguridad.
- ♣ Establecer sistemas para detectar, evitar o responder aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados.
- ♣ Proveer agua potable, baños higienicos, etc.

## 4. LIBERTAD DE ASOCIACION Y DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA:

- ♣ La empresa debe respetar el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.
- ♣ En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local, la compañía facilitará instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente, y negociar colectivamente.
- ♣ La compañía debe garantizar que los representantes del personal no sean discriminados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

## 5. DISCRIMINACIÓN

- ♣ La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.
- ♣ 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 vengán determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato, o afiliación política.
- ♣ La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.

## 6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

## 7. HORARIOS DE TRABAJO

La Norma establece:

- ♣ Un máximo de 48 horas semanales de trabajo
- ♣ Al menos un día libre por cada período de siete días
- ♣ Las horas extras deben ser voluntarias y no podrán superar las 12 horas por semana
- ♣ Las horas extras deben ser remuneradas con un salario superior al de las horas normales.

## 8. COMPENSACIÓN

- ♣ Garantizar que los salarios pagados cumplan, por los menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas por cada industria respectiva,
- ♣ Los salarios deben ser suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.
- ♣ No se deben realizar deducciones de los salarios por razones disciplinarias
- ♣ Debe entregarse al trabajador el detalle de los salarios, beneficios y deducciones. El mismo debe ser claro y comprensible.

## 9. SISTEMAS DE GESTIÓN

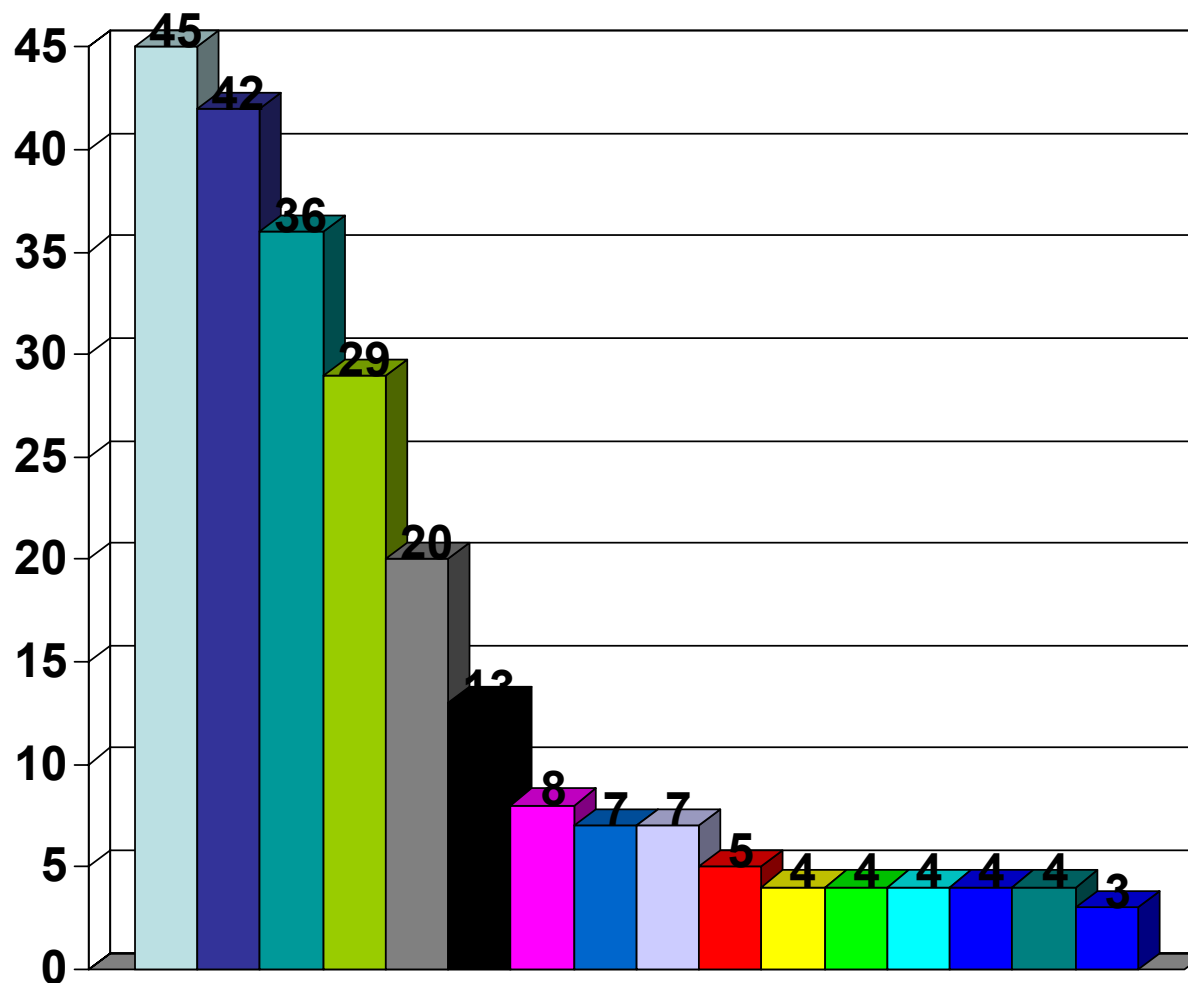
- ♣ Política
- ♣ Revisión por la Administración
- ♣ Representante de la compañía y de trabajadores
- ♣ Planeamiento y aplicación
- ♣ Control de Proveedores
- ♣ Acciones correctivas y preventivas
- ♣ Comunicación externa
- ♣ Registros
- ♣ Acceso a la verificación

## CERTIFICACIONES SA8000 - ACREDITADAS

<b>TOTAL EMPRESAS .....</b>	<b>259</b>
<b>TOTAL PAÍSES .....</b>	<b>36</b>
<b>TOTAL INDUSTRIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>TOTAL EMPLEADOS .....</b>	<b>157.616</b>

**Datos actualizados al 15 de Agosto de 2003**

# CERTIFICACIONES POR PAIS



- Italia
- China
- Brazil
- India
- Vietnam
- Paquistan
- Indonesia
- Tailandia
- Turquía
- Polonia
- Francia
- Filipinas
- Grecia
- Korea
- España
- UK

**ARGENTINA: 2 EMPRESAS CERTIFICADAS**

# MATRIZ DE COMPETITIVIDAD





**MUCHAS GRACIAS !**



For the benefit of business and people