

¿PUEDE CERTIFICARSE EL COMPORTAMIENTO ÉTICO? SA 8000

López Cabarcos, M^a. A.

Vázquez Rodríguez, P.

Universidad de Santiago de Compostela

RESUMEN

Los principios éticos juegan un papel fundamental, dado que orientan los comportamientos humanos. Sin ninguna duda, la ética es un factor decisivo en la excelencia de las relaciones en el mundo de los negocios.

La actividad empresarial no solo debe dirigirse a generar y mantener la cifra de capital de la empresa, sino que ésta debe concienciarse de que tiene una trascendencia social evidente.

No basta con respetar la legalidad vigente, la justicia se legitima por ley. Es preciso averiguar qué valores y derechos han de ser racionalmente respetados, lo que confirma la necesidad de una escala de valores que orienten las decisiones de los directivos.

PALABRAS CLAVE: SA 8000; gestión ética; códigos de conducta; responsabilidad social; certificación; normalización.

ABSTRACT

The ethical principles play a fundamental role, since they orient the human behaviours. Without any doubt, the ethic is a decisive factor in the excellence of the relations in the business world.

The enterprise activity not only must go to generate and to maintain the company amount of capital, furthermore it has to realize of its evident social influence.

It is not enough to respect the effective legality, justice is legitimised by law. It is necessary to find out which values and rights have to be rationally respected, that confirms the necessity to create a scale of values to orient the directors decisions.

KEYWORDS: SA 8000; ethical management; conduct codes; social responsibility; certification; normalization.

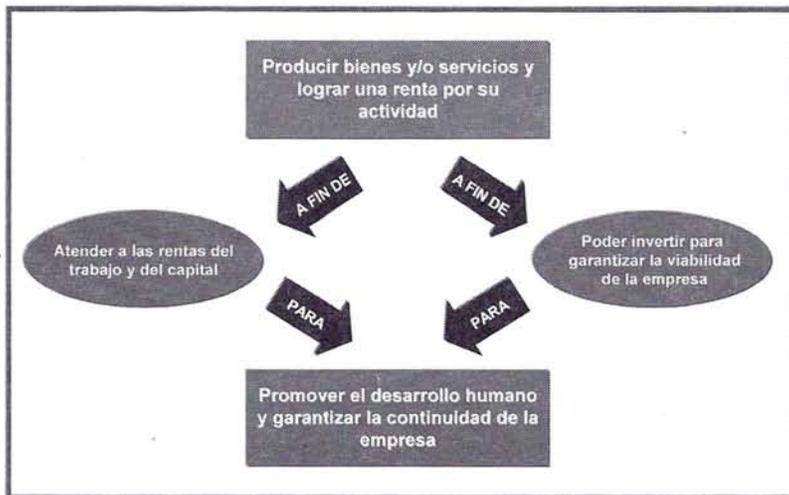
LA ÉTICA Y LA EMPRESA

“En cada comunidad en la que vendemos, tenemos que recordar que no hacemos negocios en mercados, sino en sociedades” Douglas Daft, Presidente de Coca-Cola.

La actividad empresarial no solo debe dirigirse a generar y mantener la cifra de capital de la empresa, sino que ésta debe concienciarse de que tiene una trascendencia social evidente. Tal y como afirma Ricardo San José, Director Financiero de *Espais*, *“No estamos afirmando que la empresa deba convertirse en una ONG, ni que el mundo empresarial deba ser un referente de valores morales, pero ciertamente que no puede ser ajeno a dichos valores, en la medida que su actividad está dirigida a la producción de bienes y servicios para una colectividad, es decir, para la sociedad en su conjunto”*.

De esta forma, el objetivo de la empresa de crear valor en términos generales puede demostrar su alcance interno y social, al concretarse en la producción de bienes y/o servicios y en el logro de una renta por su actividad (ver figura 1).

Figura 1. Objetivos de la empresa.



Teniendo en cuenta lo anterior, comprobamos que el fin último es y debe ser la promoción del desarrollo humano. Cualquier alteración u omisión conduciría a una situación de la que desgraciadamente la humanidad tiene demasiadas experiencias.

Cualquier empresa está obligada a respetar los derechos de sus miembros (empleados, clientes, proveedores...) y no puede atropellarlos aduciendo que su meta es lograr un beneficio económico expresado en la cifra de resultados. La organización ha de obtener legitimidad social. Para ello, a la vez que produce los bienes o servicios que se esperan de ella, debe respetar los derechos reconocidos por la sociedad en la que vive, así como los valores que esa sociedad comparte.

No basta con respetar la legalidad vigente, la justicia se legitima por ley. Es preciso averiguar qué valores y derechos han de ser racionalmente respetados, lo que confirma la necesidad de una escala de valores que orienten las decisiones de los directivos.

Las dificultades para implantar una ética empresarial adecuada son inmensas, debido, sobre todo, a las características del entorno que nos está tocando vivir. Los vertiginosos cambios y la feroz competencia hace muy difícil mantener un equilibrio entre las oportunidades de negocio y los comportamientos éticos en las empresas. Algunas empresas han creado toda una serie de códigos éticos, constituyendo, al mismo tiempo, comités éticos con el objetivo de regular los comportamientos que han de guiar sus actuaciones. En muchos casos se ha cometido el error de pensar que la simple catalogación de conceptos es suficiente para abordar un tema tan profundo como el que nos ocupa. La conducta moralmente ética no se consigue mediante la obtención de un certificado de calidad, sino por una conducta que encuentra su referencia en normas morales que forman parte intrínseca de la persona. Es necesario separar la actuación de la empresa de comportamientos poco éticos y gritar bien alto que LA ÉTICA ES RENTABLE (ver figura 2).

Existen muchos ejemplos de que la ética, la honestidad o la integridad son valores sumamente rentables, a pesar de que en determinados casos hayan sido la causa de haber “perdi-

do” oportunidades personales y de negocio “interesantes”. En este sentido, somos de las que creemos ciegamente que la credibilidad y el prestigio lo aportan las personas y no el marketing realizado sobre el producto.

Figura 2. Puntos a desterrar a la hora de aplicar una conducta ética.



Las organizaciones surgen porque hay detrás un equipo humano que las dirige. Sin éste las organizaciones no son nada, pierden sentido y se convierten en meros instrumentos o mecanismos de producción, en el mejor de los casos muy sofisticados, pero sin esencia y sin vida. En este sentido, la labor de las personas que integran la empresa, independientemente del puesto que ocupen, resulta clave para decidir la conducta ética de la empresa en su conjunto. El problema se plantea cuando no existen referencias al compromiso social que conlleva el desempeño de un puesto y todas las metas se centran en medidas de tipo económico.

Desgraciadamente, dimensiones como la autorrealización personal, la autoestima, la felicidad y otras dimensiones de la vida moral quedan al margen de la profesión. Las aspiraciones éticas personales se aparcan en la vida privada, se reservan para los fines de semana y se ejercen en el ocio familiar. La fragmentación radical entre vida profesional (pública) y vida familiar (privada) puede ser la excusa adecuada para que se entienda la ética vocacionalmente necesaria, pero profesionalmente imposible. La coherencia está llamada a estar presente para no provocar una dicotomía, una fisura entre la moral privada y la pública. El éxito profesional, así como el beneficio económico empresarial no puede estar en contraposición con el beneficio social. Muy al contrario, estamos en el momento de llevar a cabo importantes CONQUISTAS SOCIALES.

DEMANDAS Y EXPECTATIVAS DE LA ÉTICA EMPRESARIAL

La palabra clave en ética empresarial no es “aplicación”, sino INTEGRACIÓN. Se trata de preguntarnos como hacernos más sensibles a las dimensiones éticas inherentes a nuestra activi-

dad. La ética no consiste en hablar de valores, ni en dividir el mundo en buenos y malos, ni en refugiarse en lo que podría ser y no es. La ética supone hablar de la realidad y desde la realidad, reconociendo que en todo lo que hacemos, en todas las decisiones que tomamos, en todos los proyectos que emprendemos, siempre ponemos en juego valores, criterios, prioridades, estilos de actuación que conllevan una manera de entender la vida, las relaciones, la profesión, la empresa. Y sobre todo hay que trabajar. Esto es lo que podemos mejorar. Con esto está en juego qué tipo de profesional y qué tipo de empresa queremos ser (Lozano, 1998).

“Hacer empresa” significa HACER CONQUISTAS SOCIALES. Para ello, la empresa debe incorporar como valores en el ámbito de sus responsabilidades un compromiso con la observancia de determinados valores fundamentales que son cada vez más demandados y esperados socialmente. Cuando menos, es posible distinguir tres niveles: personal, organizativo y social (ver figura 3).

- Desde la perspectiva personal, hablar de ética empresarial supone que la calidad es inseparable del desarrollo personal y profesional, así como del sentido que damos a lo que hacemos. Los valores compartidos dentro de la organización son, cada vez más, un elemento clave de la viabilidad de las organizaciones, ya que suponen activar una actitud de disponibilidad para trabajar sobre las maneras de pensar, sentir y hacer de cada persona.
- La perspectiva organizativa se justifica porque, aunque los valores se asumen personalmente, se crean, comparten y refuerzan organizativamente. Las empresas son auténticos LABORATORIOS DE VALORES, en la medida que deberán generar y recrear el compromiso y la perspectiva compartida de las personas que las integran. En este sentido, la ética debe hacer algo más que aportar discursos, debe ser un elemento que apoye y clarifique los procesos de aprendizaje y creación de valores que dan sentido a la organización.
- La última de las perspectivas, la social, parte del reconocimiento de que la empresa es una institución económica que, sin dejar de serlo, tiene repercusiones sociales. Repercusiones y responsabilidades que no se refieren a lo que hace como consecuencia de su actividad ordinaria, sino que se refiere a la calidad y el significado humano de todas sus actividades. Los valores éticos de la empresa no sólo son un factor de identidad, también son un factor de diferenciación y de legitimación.

Figura 3. Niveles de compromiso de la empresa.



Para concluir, uno de los retos más cruciales a los que deberá hacer frente la empresa desde ya mismo, está relacionado con los mecanismos de evaluación y verificación. La empresa debe comprobar que ha mejorado y no tan sólo afirmar que es necesario mejorar. Esta búsqueda de lo

que alguien ha denominado “auditoría ética”, responde tanto a la necesidad de que las empresas puedan corresponder a la dimensión ética de su actuación, como a la necesidad de evitar que, en nombre de la ética, se vean desbordadas con demandas y expectativas que no les corresponden.

NORMALIZACIÓN EN EL CAMPO DE LA ÉTICA

Desde finales de los 70 algunos países como Estados Unidos, Reino Unido o Italia han manifestado una enorme preocupación por demostrar qué empresas tienen un comportamiento ético y social adecuado y que, por tanto, pueden ser receptoras de los fondos provenientes de los instrumentos financieros éticos. Así, en Estados Unidos existe el *Dow Jones Sustainability* que agrupa las empresas que pueden demostrar a la sociedad que tienen un comportamiento ético-social adecuado (certificadas respecto a la SA 8000, AA 1000 y otros estándares de referencia, y el Domini 400 Social Index).

Por su parte, en España se publicó recientemente un listado de empresas con reputación corporativa (Programa MERCOS de la Universidad Complutense de Madrid). En esta lista estaba considerado el comportamiento ético-social de las mismas. Siguiendo esta tendencia, según el IESE, el 43% de las grandes empresas española ya cuentan con un código de comportamiento empresarial (en empresas internacionales esta cifra llega al 65%).

Potenciado por la ONU se creó hace dos años el sistema GRI (*Global Reporting Initiative*) de informes de sostenibilidad. Las empresas que realizan estos informes contemplan el comportamiento ético-social. En España los informes de sostenibilidad son verificados y validados por AENOR.

En el Congreso de Valores de Empresas celebrado en Barcelona en el año 1999 se creó FORÉTICA como foro de empresas éticas con el objetivo de desarrollar una certificación ético y social de empresas. Durante los dos últimos años, FORÉTICA ha elaborado documentos y actualmente es miembro del Comité de Ética de AENOR en representación de 37 empresas y entidades.

AENOR constituyó en diciembre de 2000 el Comité Técnico de Normalización 165 “ÉTICA” cuyo objetivo principal es el desarrollo de normas UNE. El comité está formado por un Plenario que incluye a cinco Grupos de Trabajo, cada uno de los cuales se encarga de una parte del amplio espectro que abarca dicho comité en su conjunto (ver figura 4).

Figura 4. Grupos de trabajo.



El GT#2 es el que se ocupa más directamente con el tema que estamos analizando. Basa su actuación en una serie de principios fundamentales entre los que figuran:

- La relación empresa-sociedad es la base de la actuación empresarial. Una empresa no puede actuar de espaldas a los valores de la sociedad donde desarrolla su actividad.
- Las empresas que mejor se adaptan a la sociedad en donde actúan son aquellas que comparten sus valores. No se puede actuar en contra de las corrientes socioculturales. Estamos ante una nueva realidad.
- La gestión ética es un nivel de comportamiento que emerge como lógica continuación de la gestión de la calidad y la gestión medioambiental. Es un paso más en la evolución de la actuación empresarial.
- La apelación a la ética se está haciendo a veces de manera confusa y desigual. Se necesita una referencia externa, consensuada y común a todas las empresas. Ya existen códigos que intentan normalizar la gestión ética de las empresas, como es el caso de SA 8000 y AA1000.
- Las entidades normalizadas en su gestión ética dispondrán con ello de un valor añadido que les posibilitará:
 - Compartir valores con la sociedad, profundizando su integración en ella
 - Aumentar su sostenibilidad
 - Acrecentar su reputación corporativa
 - Acceder a financiación ética

Este grupo de trabajo está elaborando la norma PNE 165010 EX y está integrado por las entidades reflejadas en la tabla 1.

Tabla 1. Composición del GT#2 del Comité Técnico de Normalización 165 "ÉTICA".

EMPRESAS	EMPRESAS
AENOR	INSTITUTO DE EMPRESA
RAFAEL HURTADO	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID
MACBRABANT	IESE
BBVA	ESIC
INSTITUTO QUÍMICO DE SARRIÁ	UNIVERSIDAD ANTONIO DE NEBRIJA
GRUPO DRAGADOS	CRUZO ROJA
FUNDACIÓN ENTORNO	SETEM
CIEMAT	ECONOMISTAS SIN FRONTERAS
CEPSA	FUNDACIÓN INTERVIDA
FERROVIAL AGROMAN, SA	INTERMON OXFAM
FORÉTICA	FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD
FONDITEL	SEO BIRDLIFE
TETRA PAK HISPANIA, SA	FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO
CEPCO	SOLIDARIOS PARA EL DESARROLLO
RENFE	AMNISTÍA INTERNACIONAL
SERCOBE	FUNDACIÓN CHANDRA
EROSKI	PROEMPLEO
CEPES	INGENIEROS SIN FRONTERAS
CONSELL DE COLLEGIS D'ENGINYERS TÉCNICOS	FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD-CCOO
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE DESARROLLO Y COOPERACIÓN	FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS-CCOO

Fuente: Alfonso Garre, J. (2001).

El Ministerio de Ciencia y Tecnología ha autorizado a AENOR para asumir funciones de normalización en el ámbito de la ética de acuerdo con la Resolución 5915 de 1 de marzo de 2001 de la Dirección General de Política Tecnológica de dicho Ministerio (BOE N° 73 de 26 de marzo de 2001).

En la composición del Plenario figuran todas las partes interesadas en los aspectos éticos y sociales de las empresas. Hay 11 empresas directamente involucradas. La Administración está representada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y además hay una amplia representación de asociaciones y organizaciones no lucrativas y representación de los sindicatos.

En definitiva, con la creación de este Comité Técnico de Normalización, AENOR da respuesta a su misión en lo que se refiere a la contribución al bienestar de la sociedad. El desarrollo de la normalización y la certificación ética junto con otras acciones que AENOR lleva a cabo en diferentes campos, justifican su misión y su razón social.

LA NORMA SA8000: CERTIFICACIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA

NACIMIENTO DE LA IDEA DE LA CERTIFICACIÓN

¿Qué consigue la empresa cuando aplica unos valores y principios éticos en su gestión? Las organizaciones se sienten más prestigiadas, más seguras de garantizar el trabajo bien hecho (Samper, 2000) alcanzando así altos niveles de eficacia (Velasco, 2000).

En la práctica, las empresas están incorporando a su gestión diferentes tipos de programas con el fin de paliar la desconfianza que se produce en todos los órdenes, ya sea económico, social, político, etc. (Urriaga, 2000). Entre ellos pueden citarse (Bollaín Pastor, 2001):

- Establecimiento de códigos de internos de conducta
- Apoyos a la gestión de organizaciones sociales
- Aportaciones económicas a distintos programas sociales
- Donaciones en especie
- Contratación de personal con minusvalías
- Campañas de marketing con causa
- Patrocinio, fundación o mecenazgo
- Campañas de voluntariado
- Campañas formativas de carácter social

Esta creciente preocupación de la sociedad por la gestión ética de la empresa da origen a la *Social Accountability International* (SAI), entidad creada en 1997 bajo el nombre de CEPAA (*Council on Economic Priorities Accreditation Agency*). Esta organización trata de responder a las inquietudes que los consumidores tienen respecto a las condiciones laborales que existen en el mundo. A principios de los noventa, un gran número de empresas estadounidenses y europeas comenzaron a reaccionar ante estos hechos y a promulgar códigos de conducta aplicables a todo el entorno laboral. Cada empresa comenzó a implantar aisladamente sus propios códigos deontológicos, lo que provocó una serie de dificultades para los consumidores, que deseaban una transparencia en los datos, y para las propias empresas que los aplicaban.

La falta de coherencia entre los distintos códigos llevó a CEPAA a desarrollar una normativa aplicable a las condiciones laborales y un sistema de verificación independiente de la conformidad de las instalaciones productivas (CEPAA, 2001).

LA NORMA SA 8000

Definición de la norma SA 8000

La normativa desarrollada por SAI se denomina Social Accountability 8000 (Responsabilidad Social 8000) y es una norma universal sobre responsabilidad social, auditable y certificable por tercera parte.

Su sistema de verificación se ampara en estrategias ya consolidadas de aseguramiento de la calidad (tales como la ISO 9000), añadiendo elementos definidos por expertos internacionales en derechos humanos como fundamentales para la auditoría de aspectos sociales (CEPAA, 2001).

La norma SA 8000 fue creada por un Panel de Expertos reunido por la CEPAA en 1997 y fue publicada con fines divulgativos el 15 de octubre de ese mismo año. Dicho Panel de Expertos estaba formado por personas de organizaciones que representaban todo el campo de partes interesadas (sindicatos, fabricantes, minoristas, organismos académicos, ONGs y empresas de consultoría y certificación) (Bollaín Pastor, 2001).

Se resumen en dos las particularidades de la SA 8000 (Quejido, 1999):

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

Campo de aplicación y contenido de la norma

Esta norma emplea el enfoque de sistemas para gestionar los temas relacionados con la responsabilidad social en los negocios. Para ello establece requisitos en dos áreas (SAI, 1997):

Requisitos de Responsabilidad Social, donde se especifican las normas básicas sobre derechos laborales básicos, seguridad e higiene, niveles de remuneración, etc. (ver figura 5).

Elementos del Sistema de Gestión (política de empresa, responsabilidad de gestión, documentación, etc.) necesarios para asegurar que la empresa cumple los requisitos de responsabilidad establecidos (ver figura 6).

Figura 5. Requisitos de responsabilidad social.



Fuente: Elaboración propia a partir del texto de la norma SA 8000.

Figura 6. Acciones de la empresa para cumplir con los requisitos sociales.



Fuente: Bollaín Pastor, J. (2001).

El proceso de acreditación y certificación

El sistema SA 8000 de verificación se ampara en unos procesos profesionales de certificación y acreditación con los que se aumenta la objetividad y el control de la calidad (CEPAA, 2001).

La **CERTIFICACIÓN** de la conformidad con SA 8000 supone que las instalaciones productivas fueron objeto de una evaluación según los procedimientos de auditoría de SAI. La propia norma indica que las auditorías del comportamiento corporativo en el área de la responsabilidad social pueden ser de primera, segunda o tercera parte:

- *Auditoría de primera parte.* Se produce cuando una organización se audita a sí misma. Esto suele pasar cuando la empresa quiere comprobar que cumple con los requisitos de la norma de cara a ser auditado por segunda o tercera parte.
- *Auditoría de segunda parte.* Se produce, por ejemplo, cuando una organización es auditada por el comprador de sus productos para comprobar que cumple las especificaciones de la norma SA 8000.
- *Auditoría de tercera parte.* Se suceden cuando un centro es auditado voluntariamente frente a los requisitos de una norma por una organización externa. Este tipo de auditorías son realizadas por un organismo de certificación acreditado por CEPAA. Estos auditores de certificación pretenden encontrar evidencia objetiva de la conformidad de la actuación de la empresa respecto de los requisitos de la norma SA 8000 (Bollaín Pastor, 2001). Las empresas que logren la certificación quedan sometidas a auditorías de seguimiento semianuales.

Una vez que la empresa obtiene la certificación, podrá hacer uso de la marca de certificación SA 8000 y, por tanto, presentarla como una ventaja competitiva ante sus clientes. Actualmente existen 85 empresas certificadas que representan un total de 22 sectores industriales y 21 países (ver tabla 2). *Dole Pascual Hermanos* ha sido la primera empresa del mundo perteneciente al sector agrícola que ha obtenido la certificación SA 8000 siendo, asimismo, la única empresa española que cuenta con dicha certificación. Analizaremos brevemente esta empresa al final del apartado.

Tabla 2 Número de empresas certificadas por países.

PAÍS	Nº EMPRESAS
China	25
Italia	18
India	5
Indonesia	5
Tailandia	5
Brasil	4
UK	3
Pakistán	3
Francia	3
Filipinas	2
Turkía	2
Sudáfrica	1

España	1
Malasia	1
Grecia	1
Eslovenia	1
Japón	1
Vietnam	1
Bangladesh	1
Dinamarca	1
USA	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPAA.

Por otra parte, la **ACREDITACIÓN** debe ser concedida por CEPAA, es decir, CEPAA actúa como entidad que concede el reconocimiento formal para realizar auditorías de certificación según la norma SA 8000 a las entidades que lo soliciten, siendo sus funciones (Bollaín Pastor, 2001):

- Evaluación imparcial de los organismos que realizan auditorías SA 8000 para asegurar su competencia.
- Seguimiento del cumplimiento de los requisitos de acreditación por parte de organismos de certificación.
- Mantenimiento de una lista de organismos acreditados y empresas certificadas a disposición del público.
- Revisión periódica de la norma SA 8000 y del documento guía.
- Revisión y resolución de reclamaciones contra el auditor o una entidad de certificación.

En la actualidad existen un total de ocho empresas acreditadas por CEPAA para llevar a cabo auditorías de certificación (ver tabla 3).

Tabla 3. Empresas certificadoras.

COMPAÑÍA	PAÍS
BVQI	UK
CISE	Italia
DNV	Japón
ITS	USA
RINA S.P.A.	Italia
RWTUV	Tailandia
SGS-ICS	USA
UL	USA

Fuente: www.cepaa.org

Las organizaciones sociales, ONGs y sindicatos, desempeñan una función vital en las auditorías SA 8000 puesto que los organismos de certificación deben consultar a los colectivos locales antes de iniciar cualquier auditoría.

DOLE PASCUAL HERMANOS

Pascual Hermanos fue desde los años ochenta un referente del sector de cítricos en España con una facturación cercana a los 40.000 millones de pesetas y presencia en toda Europa.

Precisamente, el peso de la empresa valenciana hizo que se fijase en ella la multinacional *Chiquita Brands* en 1991. Sin embargo, lejos de mejorar su posición, la empresa valenciana inició una línea de caída progresiva con descensos en las ventas y en los resultados, hasta cosechar en la década de los noventa, unas pérdidas superiores a los 14.000 millones de pesetas.

Uno de los problemas más importantes a los que se enfrentaba el grupo valenciano eran sus estructuras envejecidas y una plantilla cercana a las 3.000 personas entre fijos y eventuales, que hacía inviable cualquier proyecto de futuro. *Dole Food* se hace cargo de la empresa en 1996 adquiriendo el 91% de la empresa española y se encuentra, entre otros, con el problema de la economía sumergida. Según el consejero delegado de *Pascual Hermanos*, *Peter Schreiber-vogel*, uno de los principales condicionantes de la mala marcha de la empresa ha sido el incumplimiento de la normativa laboral por parte de muchos almacenes hortofrutícolas, “*la existencia de empresas en esta zona que no cumplen como nosotros la reglamentación laboral ha supuesto al menos la mitad del peso que nos ha impedido despegar*”.

Al margen de esta situación, *Pascual Hermanos* es viable sobre todo porque durante los últimos seis años, los gestores de la empresa han puesto en marcha un plan de ordenación de la empresa encaminado a reordenar la actividad y lograr una mayor eficacia. Casi seis años después de tomar el control de *Pascual Hermanos*, *Dole Food* ha decidido tirar la toalla. Y lo hace con una amarga sensación, no sólo por no haber sido capaz de sacar adelante la compañía, sino también por no haber logrado ganarse la confianza de los auditores, que, año tras año, han venido dudando de la viabilidad de la empresa.

A pesar de estas circunstancias poco propicias, la subsidiaria de *Dole Food* en España obtuvo en junio de 2001 la certificación SA 8000, convirtiéndose, de esta forma, en la primera empresa agrícola del mundo en obtener esta certificación, relativa a la gestión de sus actividades bajo criterios éticos. Para conseguir dicha certificación *Pascual Hermanos* ha desarrollado un sistema para mejorar y monitorear las condiciones laborales de sus empleados, desarrollando procedimientos destinados a proteger su seguridad y bienestar, e instituyendo un proceso de retroalimentación para mantenerlos informados de cualquier circunstancia o eventualidad que afecte a su situación laboral.

Con el objetivo de mantener la certificación SA 8000, *Pascual Hermanos* está obligada a llevar a cabo auditorías periódicas destinadas a confirmar que los mecanismos que en su día se implantaron para salvaguardar la situación de trabajo de sus empleados se mantienen o, en su caso, se mejoran.

La preocupación de *Dole Food* por la gestión ética de su actividad no ha cesado en ningún momento. Posteriormente a obtener la certificación la empresa española, otras dos filiales de *Dole Food*, *Dole Philippines* y *Dolefil* obtuvieron también la certificación SA 8000. La primera situada en Filipinas la consiguió en febrero de 2001 y se dedica a la exportación de plátanos y la segunda también situada en Filipinas la obtuvo en marzo del mismo año y se dedica a la producción y transformación de la piña. En ambos casos, han sido las primeras empresas de sus respectivos sectores en obtener la certificación SA 8000.

Modificaciones SA 8000: 2001

En febrero de 2002, SAI publica un documento guía encargado de aclarar algunas definiciones recogidas en la norma SA 8000.

En cuanto a elementos normativos y su interpretación, el nuevo documento guía recoge todos los cambios producidos a partir de la convención 182 de la OIT sobre formas de trabajo de los niños y formas de discriminación contra las mujeres. Además, realiza dos enmiendas a las definiciones de trabajos forzados y trabajo realizado desde el hogar basados en la convención 177 de la OIT.

Además este documento guía modifica la SA 8000 en los siguientes aspectos:

- Incluye como factor de discriminación, la edad.
- Aclara la definición de hora extra, así como el derecho del trabajador a realizarlas libremente salvo causas excepcionales recogidas en la ley local o internacional. También establece la posibilidad de que las horas extras sean pactadas en convenio colectivo.
- Equipara funcionalmente la figura del proveedor y la del subcontratista, requiriéndole a la compañía que lleve a cabo el mismo nivel de control respecto a ambos.
- Amplía la protección de los trabajadores desde casa basándose en la convención 177 de la OIT y requiere para ellos el mismo nivel de protección que el resto de personal empleado.

LA GESTIÓN ÉTICA COMO EXTENSIÓN DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD

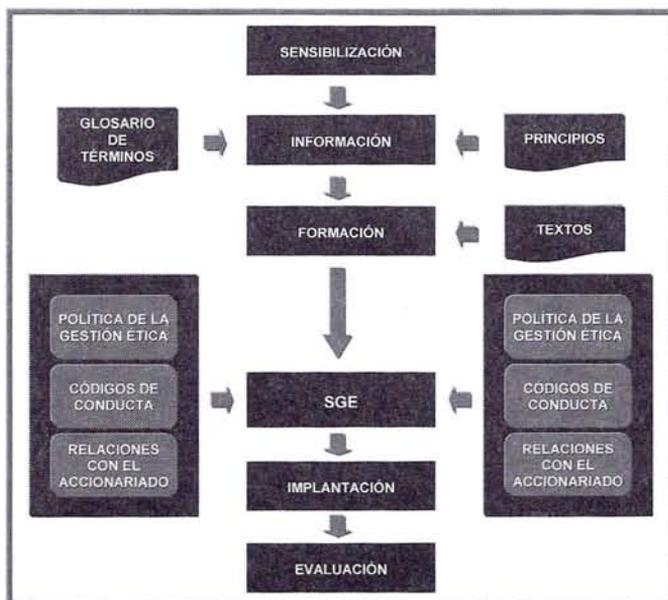
El mayor problema a la hora de llevar a cabo una gestión ética es que el resultado debe ser demostrable ante los demás, de ahí que todos los conocimientos sobre la gestión de la calidad se puedan aplicar a la gestión ética. El primer paso será definir qué se considera gestión ética para continuar con la elaboración de normas éticas semejantes a la SA 8000.

En este punto es muy importante la colaboración entre los profesionales de las empresas, los especialistas en el área de calidad y los estudiosos del campo de la ética. Así se fijarán unos niveles de ética consensuados que serán medidos a través de todos los sistemas de auditoría y certificación empleados ya en el área de la gestión de la calidad. El fin último de todo este proceso es sumar sinergias y aprovechar todo lo que hay hecho en ambos campos (Urtiaga, 2000).

Existen organizaciones tanto a nivel mundial como nacional que realizan constantes investigaciones y publican documentos relacionados con la gestión ética. Un ejemplo claro de esta labor investigadora es FORÉTICA.

El Foro para la Evaluación de la Gestión Ética, **FORÉTICA**, nace en febrero de 2000 como una entidad sin ánimo de lucro integrada por empresarios, ONGs, profesores universitarios y otros socios personales con el fin de promocionar la cultura de la gestión ética en las organizaciones como respuesta ante la demanda de la sociedad. Esto pretende hacerse mediante una sensibilización previa de los directivos de las organizaciones. Una vez que los directivos están convencidos de la posibilidad de obtener una ventaja competitiva aplicando una gestión ética a su actividad, el siguiente paso consiste en la implantación de un sistema de gestión ética (SGE) en la organización (ver figura 7).

Figura 7. Promoción de una cultura de gestión ética en las empresas.



Sus objetivos primarios, son:

- **Fomentar** la implantación de sistemas de gestión ética en las organizaciones.
- **Sensibilizar** a directivos y empresarios.
- **Desarrollar** modelos para su evaluación.
- **Preparar** códigos internos de conducta ética.
- **Elaborar** documentos formales básicos y de apoyo.
- **Formar** evaluadores y asesores.
- **Formar** directivos y personal de las organizaciones.

FORÉTICA ha elaborado la Norma de Empresa SEG 21 que trata de aunar los valores éticos convencionales, aplicándolos de manera ordenada a la gestión que realiza un conjunto de personas organizadas (Urtiaga, 2000).

Las normas del SGE son técnicas, no jurídicas, y se aplican por decisión del responsable de la organización a cada área de gestión. Para ello la SGE 21 subdivide a la organización en ocho áreas de gestión: alta dirección, relaciones con clientes, relaciones con proveedores, relaciones con personal propio, con el entorno social, con el accionariado, con la competencia y con las administraciones competentes (AEC, 2001), estableciendo para cada una de ellas los valores a aplicar.

FORÉTICA ha elaborado una serie de documentos entre los que se encuentran un Glosario de Términos, un documento tipo sobre Política de la Gestión Ética en las organizaciones,

un Código de Conducta Institucional aplicable a las ocho áreas de la Norma y un Código de Conducta Personal.

La norma SGE 21 también regula el proceso de auditoría de certificación. El proceso es el siguiente:

- Las normas se estructuran por áreas de gestión como ya se comentó.
- A cada área de gestión se le asignan elementos indicadores o valores éticos auditables.
- Cada área se audita mediante la comprobación de evidencias resultantes de la implantación de la norma.
- La auditoría del sistema la hacen entidades certificadoras acreditadas por ENAC (entidad nacional de acreditación).
- Los informes de auditoría se extienden por entidades miembros de FORÉTICA.
- Tras la auditoría se reúne el comité de certificación de FORÉTICA, formado por ONGs, empresas y otros socios de FORÉTICA, y tras revisar el informe del auditor decide darle o no la certificación de gestión ética según la norma SGE 21.

Por último, mencionar que el SGE se ampara, como ordenamiento aplicable, en la Ley 21/1992 de Industria y en el R.D. 2200/1995, por el que se aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la calidad y la Seguridad Industrial.

El 1 de marzo de 2002 se han reunido en Bruselas entidades europeas análogas a FORÉTICA y ella misma para tratar de decidir si debe existir una norma europea de gestión ética y en su caso, definir los contenidos que ésta debería albergar. En España, entidades como AENOR están preparando una norma en este campo basada en la SGE 21 de FORÉTICA.

CONCLUSIONES

La actividad empresarial debe contemplar un análisis reflexivo desde el punto de vista de los valores humanos y comportamiento éticos. Hay que avanzar hacia un concepto de organización que sepa combinar su fuerza en el mercado con la sensibilidad ante las necesidades de sus clientes y de sus trabajadores.

Flexible pero altamente competitiva, capaz de virar en redondo si la ocasión así lo exige. Una organización donde todos se sientan cómodos y que forman parte de ella.

La creciente preocupación de la sociedad por la gestión ética de la empresa da origen a la SAI, entidad creada bajo el nombre de CEPAA. Esta entidad desarrolla una norma sobre responsabilidad social, auditable y certificable por tercera parte, la SA 8000, para tratar de normalizar todos los aspectos relacionados con este tema.

La SA 8000 tiene como preocupación principal especificar las normas básicas sobre derechos laborales básicos, seguridad e higiene, niveles de remuneración, etc., partiendo de los principios internacionales aplicables a los derechos humanos.

El proceso de auditoría y certificación es muy similar al sistema de verificación de la calidad, debido básicamente, a que la gestión ética es considerada como una expansión de la

gestión de calidad. CEPAA, como entidad creadora de la norma, es la encargada de acreditar a empresas certificadoras para realizar auditorías de la gestión ética de una empresa. Una vez realizada la auditoría se decide conceder o no a la empresa el certificado correspondiente.

Es importante señalar que en España existe una única empresa certificada con el sello de gestión ética: *Dole Pascual Hermanos* de Murcia, lo que no indica que las empresas españolas y todo el espectro de estudiosos e investigadores de la materia, no estén preocupados por el tema. Muy al contrario, en toda Europa, y en concreto en España, esa preocupación por la gestión ética está provocando que se creen entidades cuyo único fin es promocionar la cultura de la gestión ética en las organizaciones. Con ese fin nació FORETICA, la cual ha ido más allá y ha elaborado la Norma de Empresa SEG 21 que trata de aunar los valores éticos convencionales, aplicándolos de manera ordenada a la gestión que realiza un conjunto de personas organizadas.

Aplicar la ética a nuestras actividades tiene que ser un elemento imprescindible para desarrollar nuestro trabajo que, además de basarlo en todos los conocimientos que hemos ido adquiriendo y en la experiencia, tendríamos que fundamentarlo en una ética profesional y cívica. La ética es compatible con las exigencias del negocio y con los condicionantes a que se ve sometida la actividad empresarial, económica y la vida de empresa. Es necesario ser muy rotundos en esto: NO PUEDE HABER CALIDAD PROFESIONAL SIN CALIDAD HUMANA.

"En el saber ético no puede entrar la expresión "a cualquier precio", porque hay precios que ni las personas, ni las organizaciones pueden pagar, si es que quieren obrar, no sólo de una manera prudente, sino también justa (San José, 1998)".

BIBLIOGRAFÍA

- AGULLÓ, X. (1999): *Autoempresa, calidad y ética*. Documentos de gestión.
- ALFONSO GARRE, J. (2001): *Normalización en el campo de la ética*. Ponencia presentada al II Congreso de Calidad, Santiago de Compostela, abril.
- BELTRÁN, B. (1999): *Calidad: innovación en la gestión interna*. Documentos de gestión.
- BOLLAÍN PASTOR, J. (2001): *Certificación de la gestión ética: norma SA 8000*. Ponencia presentada al II Congreso de Calidad, Santiago de Compostela, abril.
- CEPAA (2001): *Los códigos deontológico y la demanda relativa a una normativa internacional*.
- HURTADO RODERO, R. (2001): *La normalización ética y social*. Ponencia presentada al II Congreso de Calidad, Santiago de Compostela, abril.
- LOZANO, J.M. (1998): *Los retos de la ética empresarial*. Documentos de gestión.
- MOLINAS BELLIDO, A. (1998): *La ética y la calidad en el mundo de la empresa*. Documentos de gestión.
- MOLINAS BELLIDO, A. (1999): *Ética y negocios*. Documentos de gestión.
- MUR, C. (1999): *La calidad como puente a la excelencia*. Documentos de gestión.
- QUEJIDO, E. (1999): *Ética y negocios: Factores de competitividad. La norma SA 8000*. Documentos de gestión.
- ROMÁN, A.M. (1998): *Ética y negocios*. Documentos de gestión.
- ROSET, M.T. (1999): *Ética y negocios: Factores de competitividad*. Documentos de gestión.
- SAI (1997): *Norma SA 8000 y modificaciones SA 8000: 2001*
- SAMPER, I. (2000): *Calidad, ética y gestión*. Documentos de gestión.
- SAN JOSÉ, R. (1998): *La ética aplicada al mundo empresarial*. Documentos de gestión.
- SEGURA, I. M. (1998): *Ética y negocios*. Documentos de gestión.
- URTIAGA DE VIVAR FRONTELO, A. (1999): *Ética y negocios: Factores de competitividad*. Documentos de gestión.
- URTIAGA DE VIVAR FRONTELO, A. (2000): *Certificación de la gestión ética*. Documentos de gestión.
- URTIAGA DE VIVAR FRONTELO, A. (2001): *La calidad como modelo para la gestión ética*. Foro Internacional de Normas Técnicas y Sistemas de Gestión.
- VELASCO, F. (2000): *Management, calidad y ética*. Documentos de gestión.

La Revista *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* recibió este artículo el 28 de noviembre de 2001 y fue aceptado para su publicación el 29 de abril de 2002.