

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización de Competencias y
Cierre Académico



**Aplicabilidad de la Norma SA 8000 en las empresas
bananeras en Puerto Barrios, departamento de Izabal**
-Tesis de Licenciatura-

Luis Alberto Nájera Chacón

Guatemala, mayo 2019

**Aplicabilidad de la Norma SA 8000 en las empresas
bananeras en Puerto Barrios, departamento de Izabal**
-Tesis de Licenciatura-

Luis Alberto Nájera Chacón

Guatemala, mayo 2019

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang


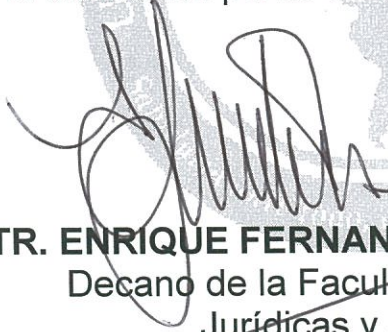
Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, treinta de enero de dos mil dieciocho. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **APLICABILIDAD DE LA NORMA SA 8000 EN LAS EMPRESAS BANANERAS EN PUERTO BARRIOS, DEPARTAMENTO DE IZABAL**, presentado por **LUIS ALBERTO NÁJERA CHACÓN**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **M. SC. EDGAR AROLDO HICHOS FLORES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SANCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: LUIS ALBERTO NÁJERA CHACÓN
Título de la tesis: APLICABILIDAD DE LA NORMA SA 8000 EN LAS EMPRESAS BANANERAS EN PUERTO BARRIOS, DEPARTAMENTO DE IZABAL

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

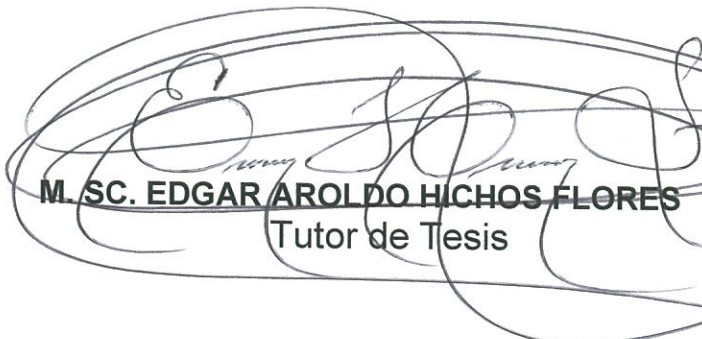
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 05 de octubre de 2018.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



M. SC. EDGAR AROLDO HICHOS FLORES
Tutor de Tesis



c.c. Archivo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciséis de octubre de dos mil dieciocho. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **APLICABILIDAD DE LA NORMA SA 8000 EN LAS EMPRESAS BANANERAS EN PUERTO BARRIOS, DEPARTAMENTO DE IZABAL**, presentado por **LUIS ALBERTO NÁJERA CHACÓN**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **LICDA. CANDIDA ROSA RAMOS MONTENEGRO**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: LUIS ALBERTO NÁJERA CHACÓN

Título de la tesis: APLICABILIDAD DE LA NORMA SA 8000 EN LAS EMPRESAS BANANERAS EN PUERTO BARRIOS, DEPARTAMENTO DE IZABAL

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 11 de abril de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



LICDA. CANDIDA ROSA RAMOS MONTENEGRO
Revisor Metodológico de Tesis

c.c. Archivo



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: LUIS ALBERTO NÁJERA CHACÓN

Título de la tesis: APLICABILIDAD DE LA NORMA SA 8000 EN LAS EMPRESAS BANANERAS EN PUERTO BARRIOS, DEPARTAMENTO DE IZABAL

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

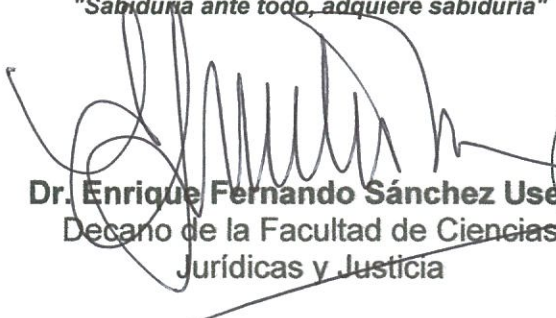
Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 30 de mayo de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Enrique Fernando Sánchez Useña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



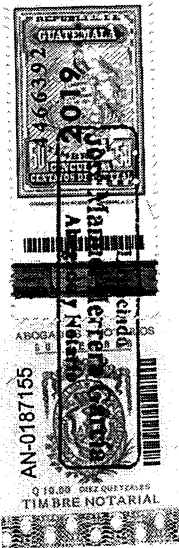
c.c. Archivo



Lic. Eulalio Herrera Ixcop (col. 10,596)
Lic. José Manuel Herrera García (col: 25,406)

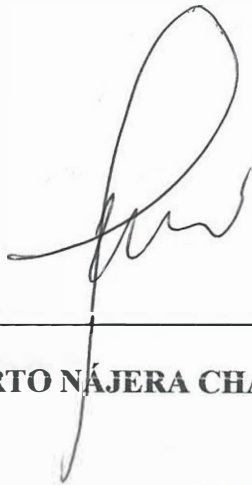
12 calle 7ª y 8ª Avenidas
Puerto Barrios, Izabal.
Tel: 7948-8151

En el municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, el día veinticuatro de mayo del año dos mil diecinueve, siendo las diez horas con quince minutos, YO, JOSE MANUEL HERRERA GARCÍA, notario colegiado veinticinco mil cuatrocientos seis, constituido en mi oficina jurídica profesional ubicada en la doce calle entre séptima y octava avenidas de este municipio, soy requerido por LUIS ALBERTO NÁJERA CHACÓN, de treinta y cinco años de edad, casado, estudiante, guatemalteco, con domicilio en el departamento de Izabal, me identifico con Documento Personal de Identificación Código Único de Identificación numero: dos mil seiscientos veintiséis espacio sesenta y seis mil catorce espacio mil ochocientos uno, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien me asegura ser de los datos de identificación personal que han quedado consignados y hallarse en libre ejercicio de sus derechos civiles, me manifiesta el requirente que solicita mis servicios profesionales a efecto de hacer constar en acta notarial su **DECLARACIÓN JURADA**, de los hechos y circunstancias que se indican más adelante, y para tal efecto se procede de la manera siguiente: **PRIMERO:** Procedo a juramentar al compareciente, para que en el curso del presente acto se conduzca con la verdad, lo cual promete así hacer, por lo que le advierto de las penas relativas al delito de perjurio, en caso de faltar a su juramento. Me indica el compareciente ser de los datos de identidad contenidos en la parte introductoria de la presente acta y que requiere mis servicios notariales para que haga constar declaración jurada sobre el extremo consignado en la clausula siguiente. **SEGUNDO:** **“BAJO JURAMENTO PRESTADO EN FORMA SOLEMNE,**



VOLUNTARIA Y DEBIDAMENTE ENTERADO DE LAS PENAS RELATIVAS AL

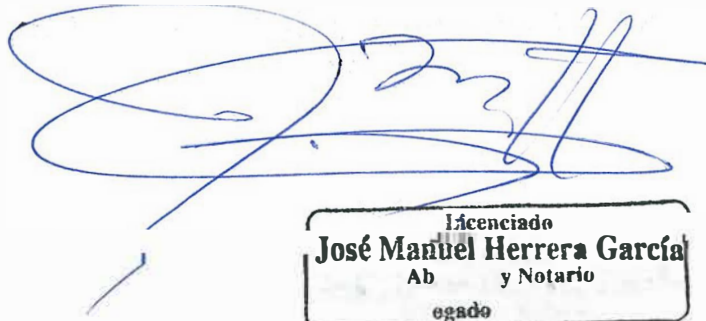
DELITO DE PERJURIO manifiesta **LUIS ALBERTO NÁJERA CHACÓN**, lo siguiente: a) ser de las general consignadas en el encabezado de la presente acta; b) Ser autor del trabajo de TESIS titulado: “**Aplicabilidad de la Norma SA 8000 en las empresas bananeras en Puerto Barrios, departamento de Izabal**”; c) Haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y d) Aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. Como Notario Doy Fe que lo escrito me fue expuesto, que tuve a la vista el Documento Personal de Identificación del requirente; y, sin más que hacer constar doy por terminada la presente acta en el mismo lugar y fecha, quince minutos después de su inicio, la que se encuentra contenida en esta única hoja de papel simple, a la que adhiero un timbre fiscal de cincuenta centavos y un timbre notarial de diez quetzales, leo lo escrito al requirente, quien la acepta, ratifica, y firma juntamente con el Notario, que de todo lo actuado DOY FE.



F. _____

LUIS ALBERTO NÁJERA CHACÓN.

ANTE MÍ:



Licenciado
José Manuel Herrera García
Abogado y Notario
egado

Nota. Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

A Dios: Padre Todopoderoso, por sus grandes bendiciones y que ha sido mi guía a lo largo de mi vida.

A mis padres: Mil gracias por su infinito amor, dedicación, esfuerzo y por su apoyo incondicional en mi vida.

A mi esposa: Por su apoyo, dedicación y amor incondicional.

A mis hijos: Con profundo amor para ustedes y que mi ejemplo les sirva para no darse por vencidos. Dios me los bendiga.

A mis hermanas: Por ese apoyo incondicional que siempre me han brindado.

A mi familia: Con mucho cariño y respeto.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Norma SA 8000	1
Requisitos que exige la norma SA 8000	7
Procedimiento de certificación bajo la norma SA 8000	27
Aplicabilidad de la norma SA8000 en las empresas bananeras del Municipio de Puerto Barrios	37
Conclusiones	45
Referencias	48

Resumen

El estudio que se efectuó se refiere a la Aplicabilidad de la Norma SA 8000 en las empresas bananeras en Puerto Barrios, departamento de Izabal, es de considerar que la norma es importante en la parte social de la empresa; se tomó en cuenta la calidad y el ambiente, las condiciones favorables para los empleados en las organizaciones, es una norma tutelar del trabajador.

Se demostró que la norma SA 8000 es puramente social, tiene su fundamento en normas de derechos humanos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la ONU y en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se determinó que la norma SA 8000, es una norma integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad, ofrece herramientas para evaluar las condiciones en los lugares de trabajo que le ayudaran a las empresas a demostrarle a sus clientes que los productos que están adquiriendo no solo están elaborados con los más altos estándares de calidad, sino que también son elaborados en un ambiente laboral digno y humano.

La norma SA 8000 debe garantizar todos los derechos a los que tienen acceso los trabajadores, evitar la explotación de la niñez aplicar las normativas sobre los Derechos Humanos Internacionales existentes, Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la ONU.

Palabras clave

Norma SA 8000. Empresas bananeras. Sindicatos. Trabajo infantil.
Trabajo forzado. Discriminación

Introducción

El trabajo de investigación se sustentará en la aplicabilidad de la Norma SA 8000 en las empresas bananeras en Puerto Barrios, departamento de Izabal. Lo anterior tiene su fundamento porque es necesario e importante determinar y establecer si la norma se aplicará en la empresa bananera, cuáles serán los beneficios que recibe el trabajador como la empresa, el grado de conocimiento de la norma social SA 8000 dentro de las empresas agrícolas bananeras.

Para llevar a cabo esta norma el objeto es dar a conocer la necesidad que existe de la aplicabilidad de la Norma SA 8000 en las empresas bananeras en el Municipio de Puerto Barrios, Departamento de Izabal, se considerará a la normativa que es para bienestar de los trabajadores, su intención será conocer en detalle la norma y que se lleve a cabo en la forma y medidas oportunas, en virtud que se establecerán normas protectoras en las empresas bananeras relacionadas.

La investigación se efectuará a través de visitas a empresas bananeras en Puerto Barrios, utilizando el método que describe la norma SA 8000, requiriendo información necesaria para determinar en forma concreta la

aplicabilidad de la norma SA 8000, socializando con empleados y las empresas bananeras, así como sus proveedores y clientes en general.

El trabajo de investigación contiene los temas relacionados al contenido de la norma SA 8000, la cual fue creada de carácter social para los trabajadores, los requisitos que exige la norma, derecho de sindicalización y negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horarios de trabajo, remuneración, sistema de gestión, sus generalidades, propósito y alcance, cuál es el procedimiento de certificación, del por qué se debe certificar una empresa, compromiso y participación a la administración y alta gerencia, selección del cuerpo certificador, revisión de documentación e implementación, auditorías internas, evaluaciones y acciones correctivas, auditorías completas, revisión de documentación, revisión de las instalaciones de la compañía, entrevista a los empleados de la compañía, presentación de lo encontrado por el auditor y de sus recomendaciones, registro final, aprobación y mantenimiento, aprobación, aprobación condicional, fallas, estimación de costos que genera la certificación, costos de entrenamiento de personal, costos por pago al cuerpo de acreditación y cuerpos de acreditación por el mundo, la aplicabilidad de la norma SA 8000 en la empresas bananeras y aspectos necesarios para su viabilidad.

Norma SA 8000

Antecedentes

Fue creada en 1997 por el grupo internacional de Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability Internacional, presidido por el Consejo de Prioridades Económicas (CEP) y acreditada por la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas (CEPAA). Su creación y organización es sin fines de lucro dedicada al desarrollo, la implementación y el control de las normas de responsabilidad social verificables y voluntarias.

Es una norma que rescata la parte social de la empresa, ya que se tomó en cuenta la calidad y el ambiente, pero se habían omitido las condiciones bajo las cuales se encuentran los empleados en las organizaciones.

Es de carácter internacional que puede ser aplicada en el sector público y privado, que es auditable a través de una tercera persona, cuyo objetivo es la de mejorar las condiciones en el lugar de trabajo que se basa en diferentes principios establecidos en once convenios de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), la Convención de los derechos del niño de Naciones Unidas y la Declaración universal de los derechos humanos.

Ofrece herramientas para evaluar las condiciones en los lugares de trabajo, incluyendo el trabajo infantil, la fuerza de trabajo, la seguridad y la salud ocupacional, la libertad de asociación, la discriminación, las prácticas disciplinarias, el horario de trabajo, las remuneraciones y las responsabilidades de la gerencia de mantener y mejorar las condiciones de trabajo.

De lo anterior se desprende que la norma SA 8000, es una norma integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa, la cual ofrece herramientas para evaluar las condiciones en los lugares de trabajo que le ayudaran a las empresas a demostrarle a sus clientes que los productos que están adquiriendo no solo están elaborados con los más altos estándares de calidad, sino que también son elaborados en un ambiente laboral digno y humano.

Dentro de sus fines, se pueden mencionar los siguientes:

Garantizar todos los derechos a los que tienen acceso los trabajadores.

Evitar la explotación de la niñez.

Aplicar las normativas sobre los Derechos Humanos Internacionales existentes –Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la ONU–.

La esencia de la norma es la creencia de que todo lugar de trabajo debe ser administrado de manera tal que estén garantizando los derechos humanos básicos y que la gerencia está preparada para asumir su responsabilidad por ello.

Propósito y ámbito de aplicación

Como norma social de aplicación voluntaria y de carácter auditable, se basa en un proceso de evidencia y verificación en los centros de producción, tiene como propósitos principales proteger al trabajador frente al patrono debido a la desigualdad económica que existen entre ambos y la de mejorar las condiciones de trabajo en que los empleados desarrollan sus actividades dentro de una organización.

Una de las características de la norma es que es de aplicación universal, la cual puede ser implementada por cualquier tipo de organización, ya sea pública o privada, pequeña o gran empresa que desee demostrar que si está cumpliendo con las normas básicas requeridas de trabajo y de esta

forma asegurarles a sus clientes de que sus productos son elaborados respetando los derechos mínimos laborales de sus colaboradores.

A pesar de que la norma es de aplicación universal y que está disponible para cualquier empresa o industria en cualquier parte del mundo, de acuerdo con la Social Accountability International, dicha norma no puede ser aplicada en algunos sectores en donde implementar y cumplir con los requisitos que se exigen representan una dificultad debido a las normas industriales y las necesidades del sector. Dentro de los sectores donde la norma no se puede aplicar se encuentran: los lugares donde se desarrollan actividades marítimas, los lugares de pesca y los lugares de trabajo en alta mar.

Elementos normativos

Tomando en cuenta que la norma SA 8000 ayuda a mantener y a mejorar el desempeño social de las empresas y como requisito indispensable es que sea auditable para demostrar su cumplimiento, se hace necesario establecer un marco normativo de la misma de acuerdo con la legislación de cada país, la ley internacional que le sea aplicable y ciertos convenios internacionales relacionados con los requisitos que establece dicha norma.

De acuerdo con la Social Accountability International (2014), se establece que:

La organización debe cumplir con las leyes locales, nacionales y otras aplicables, los estándares industriales prevalecientes, otros requisitos que la organización suscriba y la presente norma. Cuando dichas leyes, estándares u otros requisitos que la organización suscriba y la presente norma se refieran a un mismo asunto, debe de aplicarse la disposición más favorable a los trabajadores. (p. 5)

El marco normativo de la norma se fundamenta específicamente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y 16 convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que por su importancia se considera oportuno incluirlos, siendo los siguientes:

Convenio 1 de la OIT (Horas de Trabajo - Industria) y Recomendación 116 (Reducción de la Duración del Trabajo)

Convenios 29 (Trabajo Forzoso) y 105 (Abolición del Trabajo Forzoso) de la OIT

Convenio 87 de la OIT (Libertad Sindical)

Convenio 98 de la OIT (Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva)

Convenios 100 (Igualdad de Remuneración) y 111 (Discriminación – Empleo y Ocupación) de OIT

Convenio 102 de la OIT (Seguridad Social – Norma Mínima)

Convenio 131 de la OIT (Fijación de Salarios Mínimos)

Convenio 135 de la OIT (Representantes de los Trabajadores)

Convenio 138 y Recomendación 146 (Edad Mínima) de la OIT

Convenio 155 y Recomendación 164 de la OIT (Seguridad y Salud de los Trabajadores)

Convenio 159 de la OIT (Readaptación Profesional y Empleo – Personas Discapacitadas)

Convenio 169 de la OIT (Pueblos Indígenas y Tribales)

Convenio 177 de la OIT (Trabajo a Domicilio)

Convenio 181 de la OIT (Agencias de Empleo Privadas)

Convenio 182 de la OIT (Peores Formas de Trabajo Infantil)

Convenio 183 de la OIT (Protección de la Maternidad)

Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de las Naciones Unidas

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Requisitos que exige de la norma SA 8000

De acuerdo con la Social Accountability International y con base en los elementos normativos mencionados en el apartado anterior, se desprenden los 9 requisitos o requerimientos que dan origen al contenido de la norma sobre los cuales las empresas con la intención de certificarse deberán implementarlos y certificarse a través de una auditoría realizada por un tercero.

Para la empresa que desee optar a la certificación de SA 8000 es necesario que cumpla los requisitos o requerimientos establecidos dentro de la misma norma, en la cual dicha organización debe de acreditar buenas prácticas y establecer que no trabajan menores de edad dentro de sus instalaciones, que no haya indicios de trabajo forzado, que cuenta con un sistema que le permita tener buenas prácticas en cuanto a salud y seguridad organizacional, que garantiza el derecho a la libertad sindical de sus colaboradores, que promueva herramientas que eliminen la discriminación, así como desarrollar las medidas disciplinarias a las cual deben de sujetarse sus colaboradores, cumplir con los horarios

establecidos dentro de la legislación, así como el pago de una remuneración justa para sus empleados y desarrollar e implementar con sistema de gestión que le apoye a cumplir con los requisitos antes mencionados en donde tanto empleados como la administración de la empresa deben de acatarse.

Trabajo infantil

A pesar de los esfuerzos de organizaciones internacionales y de los gobiernos, el número de niños trabajadores es alarmante, según la OIT en su último informe estima que en el mundo hay 152 millones de niños trabajadores, de estos 64 millones son niñas y 84 millones son niños, es decir que por cada 10 niños 1 está en condiciones de trabajo infantil.

Es un flagelo social que se da en cualquier país del mundo, teniendo su principal impacto en los países subdesarrollados que es donde los niños tienen menos posibilidades de tener un desarrollo integral digno.

La problemática se desprende en que millones de niñas trabajan como domésticas sin salario en el hogar, siendo vulnerables a la explotación y el maltrato. Millones de otros niños y niñas trabajan bajo circunstancias terribles, pueden ser víctimas de la trata, la servidumbre por deuda u

otras formas de esclavitud, víctimas de la prostitución y/o la pornografía, pero también son reclutados como niños soldados en los conflictos armados.

De acuerdo con el informe sobre el trabajo infantil en Guatemala, desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2014), considera que el trabajo infantil se refiere a los niños que trabajan, por incumplimiento de las normas laborales nacionales, los convenios internacionales promovidos por la OIT, reguladas específicamente en las Convenciones 138 y 182, que incluye a todos los niños menores de 12 años que trabajan en cualquier actividad económica, así como a los niños y las niñas sometidos a las peores formas de trabajo infantil.

La Social Accountability International (2014) indica: “Que trabajo infantil es toda actividad desempeñada por cualquiera persona menor a 15 años, a menos que la legislación local indique una edad mínima para trabajar mayor” (p.6)

Se considera que el trabajo infantil es toda forma en que la niñez que aún no cuenta con 14 años es explotada y puesta en peligro en un trabajo que se le asigna, principalmente cuando no es adecuado a su edad y su condición física, además que es violatoria tanto la legislación nacional como en la internacional.

Por lo que, la no contratación de menores de edad como uno de los requisitos de la norma SA 8000 tiene como objetivo coadyuvar a la erradicación del trabajo infantil en las empresas y que los infantes mejor acudan a una escuela y no a centro de trabajo.

Este requisito se fundamenta básicamente en cuatro instrumentos internacionales los cuales son: El Convenio número 138 y su recomendación número 146, que fue creado por la OIT en 1973, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño el cual fue creado en 1989 y el Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y su recomendación 190 creado en 1999, los cuales fueron aceptados y ratificados por Guatemala por ser parte de los Estados miembros de la OIT.

Con base en lo anterior, el sustentante considera que los convenios mencionados anteriormente son vinculantes para Guatemala una vez aceptados y ratificados de conformidad con la Constitución Política de la República, que en el artículo 46 establece que todos los tratados y convenios aceptados y ratificados en materia de derechos humanos por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

En Guatemala la norma fundamental del ordenamiento jurídico es la Constitución Política de la República que establece una serie de principios de protección a los niños y adolescentes en cuanto a la salud y a la educación.

Con relación al principio de no dar trabajo a menores de edad la Constitución Política de Guatemala en su artículo 102 literal 1 establece que los menores de 14 años no pueden ocuparse en ninguna clase de trabajo y que es terminantemente prohibido ocupar a un niño en trabajos incompatibles de acuerdo con su capacidad física o que pongan en peligro su integridad y formación moral.

El informe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre el Trabajo Infantil en Guatemala (2014), establece que además de la ley fundamental de Guatemala existen otras normas de carácter ordinario que tienen relación con la protección a menores de edad siendo estos el Código de Trabajo, la Ley de la Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y trata de personas que brinda un sistema jurídico encaminado a la protección de niños y adolescentes en el país.

El Código de Trabajo en su título cuarto establece los Regímenes Especiales de Trabajo, siendo uno de estos el trabajo de menores de edad, regulado específicamente en los artículos 147 al 150 en donde los menores de edad deben desarrollar actividades de acuerdo con su edad, condiciones o estado físico, intelectual y moral y que está prohibido ocupar a menores en lugares insalubres, peligrosos o en cantinas o en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, así mismo asignarles labores en jornadas nocturnas y extraordinarias.

Trabajo infantil y pobreza

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, -CEPAL-, en su calidad de organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas, responsable de promover el desarrollo económico y social de la región, indica que el trabajo infantil se relaciona directamente con la pobreza. Se considera que la proporción de hogares dentro del ámbito de pobreza podría aumentar en un porcentaje aproximado del 20 %, si estos menores no obtuvieran ingresos.

Lo anterior implica que muchos niños y niñas trabajan y con el salario o ganancias obtenidas de la actividad económica a que se dedican, permite cubrir las necesidades de alimentación, vivienda, y otras básicas a esas

familias y de los menores que viven en pobreza, particularmente en aquellos hogares donde no existe un padre que contribuya con el esfuerzo de su trabajo para bienestar de la familia.

En la última Conferencia de Oslo, algunas organizaciones no gubernamentales y los menores invitados por éstas, realizaron acciones de protesta, porque su voz no estaba representada en la Conferencia. Los menores latinoamericanos declararon que el trabajo infantil debía regularse, pero no erradicarse. Manifestaron que sus demandas eran obtener mejores condiciones de trabajo, un sueldo justo y salud y seguridad.

Trabajo forzado

El trabajo forzado y obligatorio no es más que todo el trabajo, actividad o servicio que una persona no ha ofrecido realizar voluntariamente y se le obliga a hacer bajo la amenaza de castigo o represalia o exigirle en su caso pago alguno por pago de una deuda.

La Social Accountability International (2014), establece que la compañía no utilizará, ni apoyara el uso de trabajos forzados, ni exigirá a su personal que deje bajo custodia depósitos o documentos de identidad, al

comenzar la relación laboral con la compañía, tampoco podrá retener parte del salario, ni prestación alguna con el fin de forzar al personal a continuar trabajando para la organización.

Conforme el artículo 2 del Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT, define el trabajo forzoso como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Según el artículo 1 del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, es obligación de los Estados, suprimir el empleo del trabajo forzoso en todas sus formas. Este Convenio prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, salvo el servicio militar, el trabajo penitenciario y cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, tales como guerra, incendios o temblores de tierra.

La Declaración de la OIT compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, hayan ratificado o no los convenios pertinentes de esta Organización, que establece el compromiso de los Estados de promover los principios de los derechos fundamentales.

Conforme la Constitución Política de la República según lo preceptúa el artículo 102 literal a, establece que todos los habitantes del país tienen el derecho a trabajar como un derecho inherente a la persona y que este trabajo deber elegido de forma libre sin coacción alguna de otra parte.

El trabajo forzado y obligatorio como requisito de la norma SA 800 con relación con la legislación nacional ordinaria, específicamente el Código de Trabajo en su artículo 10 establece que todo patrono tiene prohibido ejercer contra los trabajadores toda clase de represalias con el propósito de impedirles el ejercicio de sus derechos establecidos en la Constitución, leyes ordinarias o convenios internacionales.

En el cuerpo legal antes citado en su artículo 62 establece que le está prohibido a los patronos a exigir o aceptar dinero de cualquier persona como gratificación para que se le admita en el trabajo, retener cualquier herramienta y objetos de los trabajadores como garantía, además el patrono no puede retener documentos de su personal como condiciones para que este no pueda dar por terminado la relación laboral.

Seguridad y salud ocupacional

Tiene por finalidad aplicar las medidas y desarrollar las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. En relación con esta temática, el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad, establece que se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

Así mismo en concordancia el Código de Trabajo en su artículo 197 establece que el patrono tiene la obligación de tomar todas las medidas precautorias para proteger la vida, seguridad y salud de sus empleados y de proporcionar un ambiente de trabajo saludable. Al respecto, es necesario que tome las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad y la integridad física de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a las operaciones de procesos de trabajo; suministros, uso y mantenimiento de equipo de protección personal; edificios, instalaciones y condiciones ambientales; y la ubicación y mantenimiento de escudos de protección en máquinas y todo tipo de instalaciones.

Cada patrono debe tomar las precauciones necesarias y efectivas para proteger la vida, seguridad y salud de los empleados; adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes, asegurar que la maquinaria, equipo y operaciones tienen los más altos grados de seguridad y que permanecen en buenas condiciones, operación y uso; brindar un ambiente de trabajo saludable; colocar y mantener mecanismos de seguridad y protección a las máquinas e instalaciones, para prever que surjan riesgos a partir de éstas hacia los trabajadores; advertir a los trabajadores de los peligros a su salud e integridad que pueden surgir del trabajo.

Los trabajadores también tienen la obligación legal de cumplir con las normas e instrucciones de seguridad y salud. Deben cumplir con las medidas acordadas por las autoridades competentes y empleadores. Los trabajadores también deben de adoptar las recomendaciones técnicas en relación con el uso y mantenimiento del equipo de protección personal y mecanismos de seguridad de la maquinaria.

De acuerdo con la norma SA 8000 en el apartado de salud y seguridad toda empresa con intenciones de certificarse debe contar un con Comité de Salud y Seguridad el cual debe de estar integrado por un grupo de representantes del patrono, así como de los trabajadores.

En relación con el punto anterior el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en su artículo 10 establece que toda organización debe contar con un Comité de Salud el cual debe de estar integrado por igual número de representante del patrono como del trabajador, cuya función es velar por las condiciones de higiene y seguridad ofrezca a sus empleados, así como la implementación de métodos novedosos que ayudan a minimizar los riesgos y accidentes labores.

Libertad de organización y Derecho de negociación colectiva

La libertad sindical es considera como un derecho humano fundamental que tienen todos los trabajadores y empleados de constituir o afiliarse a la organización que crean conveniente para promover y defender sus intereses.

Según la Social Accountability International (2014), la libertad sindical es el derecho que tiene todo trabajador de formar, unirse y organizar sindicatos de su elección y de negociar contratos con la organización y que esta debe de respetar dicho derecho e informar al personal que son libres de unirse a cualquier asociación de trabajadores de su elección sin ninguna consecuencia negativa o represalia por parte de la organización

y que esta debe de asegurar que los miembros del sindicato, los representantes de los trabajadores y cualquier persona involucrada en organizar a los trabajadores no sea sujeto a discriminación, acoso, intimidación o represalias por ser miembro del sindicato o representante de los trabajadores.

La libertad sindical establecida en la norma SA 8000, se encuentra en los convenios internacionales de la OIT los cuales son: el convenio 11 el cual establece el derecho de asociación, el convenio 87 la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el convenio 154 que regula la negociación colectiva.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 34 establece y reconoce el derecho de los habitantes del país a formar asociaciones de acuerdo con sus intereses y en el artículo 102 literal q establece que todos los trabajadores tanto de entidades privadas como públicas tienen derecho a la libertad sindical y que este derecho se puede ejercer sin que exista discriminación y que los empleados no pueden ser despedidos por participar en la formación de una organización sindical.

Según lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala todo habitante tiene el derecho de asociarse como mejor le convenga de acuerdo a sus intereses, siempre y cuando la ley se lo

permita; el Código de Trabajo regula de igual manera este derecho que, para que pueda ser ejercido, los trabajadores deben de tener un mínimo de 20 empleados para la conformación de un sindicato, los que deben dar su consentimiento por escrito y en la conformación de una organización patronal requiere el consentimiento como mínimo de 5 patronos.

Para garantizar que los empleados no sufrieran ninguna represalia por parte del patrono al momento de la constitución de un sindicato el Código de Trabajo regula el fuero sindical en el artículo 209, que establece que ningún trabajador puede ser despedido por participar en la formación de un sindicato y que gozan de inamovilidad desde el momento en que se dé aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo.

En Guatemala el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el responsable de garantizar el ejercicio del derecho de la libertad sindical, así como de tomar las medidas necesarias para proteger el ejercicio de este de conformidad al sistema jurídico constitucional, ordinario y los tratados o convenios internacionales en materia de trabajo aceptados y ratificados por Guatemala.

Discriminación

La primera parte de la Norma SA8000 está referida a una serie de requerimientos encuadrados en la discriminación, puesto que prohíbe esta figura por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, inclinación sexual, pertenencia a un sindicato o afiliación política, o cualquier otra condición. Se debe de evitar la desigualdad por diversidad de motivos.

Medidas disciplinarias

En concordancia con la legislación nacional y con tratados internacionales, la norma SA8000, prohíbe las prácticas disciplinarias que atenten contra la dignidad de las personas, castigos corporales, coerción mental o física, abusos verbales. Se deben respetar los derechos de los trabajadores, protegidos por la legislación vigente y también los abusos verbales.

Horarios de trabajo

La jornada laboral de trabajo es el tiempo límite máximo que la ley establece que un trabajador puede permanecer al servicio de un patrono.

Molina (2011) comenta que: “La jornada laboral es el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar a dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material” (p. 173)

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 inciso g establece que la jornada laboral de trabajo puede ser ordinaria y extraordinaria; y que la jornada ordinaria a su vez puede ser: jornada ordinaria diurna, mixta y nocturna.

Con relación a lo anterior, el Código de Trabajo en su artículo 116 establece que la jornada ordinaria diurna no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana. La jornada ordinaria nocturna no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana y la jornada mixta es aquella que no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

La norma SA 8000 (2014), con base en los convenios internacionales, leyes locales y contratos colectivos, considera que una organización debe cumplir con la legislación aplicable a los horarios de trabajo para su debido cumplimiento y que una jornada normal de trabajo no exceda de ocho horas diarias y 48 horas a la semana, sin incluir horas

extraordinarias. Las horas extras no deben exceder las 12 horas semanales, han de ser pagadas a un importe superior a las de las horas ordinarias y deben ser voluntarias, salvo en los casos donde el trabajo en tiempo extraordinario es necesario para cumplir demandas del negocio de corto plazo.

Salario

El salario o sueldo es la retribución que recibe o se le paga al trabajador por haber realizado una tarea o actividad que le fue asignada por el empleador o patrono.

Canessa (2010) afirma que: “El salario es el pago que recibe en dinero o en especie el trabajador, como contraprestación de la venta de su fuerza de trabajo al empleador” (p. 46)

El salario o sueldo es un derecho social mínimo y fundamental del trabajador, es por ello que la Constitución Política de la República en el artículo 102 incisos b, c, d, e y f regula una serie de garantías que promueven que todo trabajo debe de ser remunerado, que haya igualdad de salario para igual trabajo prestado, el pago de salario debe ser en moneda de curso legal, la inembargabilidad del salario salvo lo dispuesto

por la ley y la fijación anual del salario mínimo de conformidad con la ley.

El Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República, en el Artículo 88 establece:

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por este...Cabe mencionar que en Guatemala con relación al salario mínimo tanto para las actividades agrícolas y no agrícolas es de Q.2,992.37, mientras que para la actividad de exportación y de maquila es de Q. 2,758.16 el cual incluye la bonificación incentiva, por lo que la empresa certificada debe de cumplir con dicha normativa y no se debe pagar menos que esa cantidad, debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del personal y ofrecer un ingreso discrecional, según el nivel de vida de la región.

La protección a la remuneración como un requisito o requerimiento de la citada norma, tiene como finalidad proteger y garantizar que los salarios pagados a los trabajadores por sus servicios prestados cumplan con las reglas mínimas establecidas en la legislación local y convenios

internacionales y asegurar que se detalla claramente por escrito al personal sus salarios y composición de sus prestaciones en cada periodo de pago (boleta de pago).

Sistemas de gestión

La segunda parte de la norma SA 8000, con la finalidad de definir procedimientos para una efectiva gestión, implantación y auditoría de cumplimiento con la norma SA 8000. La organización debe implementar un sistema de gestión que le permita mantener y evidenciar todas las prácticas llevadas a cabo para cumplir con los puntos de la norma.

Gallego (2003) afirma que:

El sistema de gestión como último capítulo de la norma SA 8000, su propósito es diferente a los anteriores en cuanto busca definir procedimientos para una efectiva gestión que garantice su implementación y auditoría. Se podría decir que es un complemento de los capítulos anteriores ya que el propósito no es solamente alcanzar unos estándares sino garantizar su mantenimiento. (p.51)

El Sistema de Gestión, tiene como fin principal ayudar a la organización una vez aceptada la norma, a desarrollar todos aquellos procedimientos, herramientas o políticas que le ayuden a la gerencia, colaboradores, clientes, proveedores y contratistas a medir y mejorar el desempeño

social, facilitándoles el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma.

Definiciones

La norma SA 800, contiene una serie de definiciones relacionadas con el derecho de trabajo que, por su importancia, se consideró oportuno incluir algunas:

Empresa: La totalidad de cualquier organización o entidad de negocio responsable de implementar los requisitos de esta norma internacional, incluyendo todo el personal empleado por la empresa.

Personal: Todo individuo, hombre o mujer, directamente empleado o contratado por una empresa, incluyendo a directores, ejecutivos, gerentes, supervisores y trabajadores.

Trabajador: Todo el personal que no ejerce cargos ejecutivos o de gestión.

Proveedor/subcontratista: Organización que suministra a la empresa bienes y/o servicios integrantes en la producción de bienes y/o servicios y utilizados en esta última.

Sub-proveedor: Entidad de negocio en la cadena de suministro que, directa o indirectamente, proporciona al proveedor bienes y/o servicios integrales que se utilizan en o para la producción de bienes y/o servicios de la empresa o del proveedor.

Niño: Cualquier persona menor de 15 años, a menos que la legislación local establezca una edad mayor para el trabajo o la asistencia obligatoria a la escuela, en cuyo caso esta última edad será la aplicable en esa localidad en particular.

Trabajador joven: Cualquier trabajador por encima de la edad de un niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.

Procedimiento de certificación bajo la norma SA 8000

La norma SA 8000 es un estándar de certificación internacional que fomenta en las empresas el desarrollo, el mantenimiento y la aplicación de prácticas socialmente aceptables en el puesto de trabajo. La

certificación SA 8000 aborda temas como el trabajo infantil y el trabajo forzado, la salud y la seguridad en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración y sistemas de gestión.

Las empresas buscan la certificación con el compromiso social voluntario que demuestre el compromiso con un entorno laboral humano y presente una producción responsable que ayude a reducir riesgos, mejorar la reputación de su marca y producción, que ayuda en la internacionalización de los mercados y la libre competencia, cubrir los requisitos de los clientes, mejorar las relaciones con sus proveedores, crear mejores condiciones laborales y un entorno de trabajo muy seguro y proporcionar una seguridad transparente y creíble, para la toma de decisiones.

Además de establecer estándares sobre el puesto de trabajo en todo el mundo, la SA 8000 incorpora también acuerdos internacionales, incluyendo convenios de la OIT, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

La certificación SA 8000 es uno de los programas con las normas más detalladas sobre condiciones laborales que incluye muchos aspectos de los derechos internacionales de los trabajadores, puede beneficiar principalmente a las grandes empresas agroindustriales que pueden utilizar en sus relaciones públicas.

La norma SA 8000 es una certificación voluntaria, creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional, para promover mejores condiciones laborales. Se basa en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, los cuales incluyen temas tales como justicia social, los derechos de los trabajadores.

Algunas de las más grandes empresas agrícolas exportadoras de banano, piña, tabaco, vino, frutas enlatadas y café procesado, cuentan con la certificación SA8000. Esta certificación básicamente establece condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable; la libertad de asociación y negociación colectiva; y una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales relacionados con el trabajo.

De lo anterior se difiere que existen instituciones encargada de certificar, con el fin de establecer mejoras laborales, conforme acuerdos internacionales y para beneficiar y optimizar los derechos de los trabajadores de empresas exportadoras de frutas, café y frutas enlatadas.

Revisión de documentación e implementación

La norma SA8000 es revisada de manera periódica de acuerdo con cambios en las condiciones. Estas revisiones incluyen además correcciones y mejoras que han sido recibidas de partes interesadas. Se espera que la norma, su anexo sobre indicadores de desempeño y su documento guía continúen mejorando, con la ayuda de una amplia variedad de participantes.

La norma SA 8000 tiene a su cargo la revisión de la documentación y asimismo la implementación de las condiciones que tiendan a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, incluyendo evaluación del desempeño y otros aspectos para garantizar el trabajo a las personas contratadas por las diversas empresas.

Auditorías internas, evaluaciones y acciones correctivas, auditorías completas

El equipo de desempeño social, -EDS- también debe facilitar auditorías internas rutinarias y producir reportes para la alta dirección acerca del desempeño y los beneficios de las acciones tomadas para cumplir con la Norma SA8000, incluyendo un registro de las acciones correctivas y preventivas identificadas, todo ello mediante auditorías completas.

Auditorías completas

Recertificación a los tres años a través de auditorías completas o evaluaciones continuas. Después de cada auditoría se emite un sencillo pero completo informe que le permite a su empresa mejorar continuamente su rendimiento en la responsabilidad social.

Revisión de documentación

Cada cinco años un sistema de archivos -EFS-revisa la norma SA8000 con el fin de asegurar su adaptabilidad a la sociedad actual. Este proceso se lleva a cabo con conformidad con el Código ISEAL de buenas prácticas para el establecimiento de estándares ambientales.

Revisión de las instalaciones de la compañía

El cuerpo auditor verificara dentro de la auditoria si la compañía cumple y mantiene, 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. Para ello, periódicamente revisará las instalaciones para efectuar reparaciones y mejorar su estado. Requiere que todas las instalaciones de la organización cumplan con la norma.

Entrevista a los empleados de la compañía

Esta es parte fundamental de la auditoria, en donde el cuerpo auditor seleccionara el mayor número de trabajadores a entrevistar de todos los departamentos, el cual pueden incluir personal administrativo de la empresa, aunque para la norma preferiblemente deben de ser trabajadores operativos.

Es importante que el grupo auditor conozca la lengua, y los dialectos, la cultura local, que tenga diversidad de género, que conozca leyes (datos críticos, estadísticas), reglamentos de seguridad, se necesita un experto (que tenga un conocimiento del negocio, pues se necesita saber dónde está el abuso típico). Planear dónde se llevarán a cabo las entrevistas con

los trabajadores y cuánto tiempo ocuparán. ¿Con quiénes se va a hablar? Hay que asegurar que las entrevistas y trabajadores permanezcan anónimas, pues se debe garantizar que no haya represalias.

Entrevistas con los trabajadores. El entrevistador siempre debe de informar su rol y el objetivo de sus preguntas. No es recomendable hacer más de 3 preguntas por 30 minutos, los auditores deben tener técnicas indirectas de interrogación, deben saber estudiar, deben tomar notas para referencia. El equipo de auditores es quien selecciona a los trabajadores.

Presentación de lo encontrado por el auditor y de sus recomendaciones

La auditoría concluye con una presentación de parte del auditor. Se presenta la visión que el cuerpo acreditador tiene de la compañía con base en lo auditado. Se presentan las fortalezas y las debilidades encontradas con respecto a la norma SA8000. También las no conformidades si las hubiera, para finalmente indicar si la compañía será aprobada o reprobada con respecto a la norma SA8000 de responsabilidad social.

Registro final, aprobación y mantenimiento

Posterior a haberse efectuado la auditoría final y la evaluación por parte del certificador, la empresa será aprobada, aprobada condicionalmente o reprobada.

Aprobación

Si la empresa cumple con todos los requisitos establecidos en la norma, y esta es aprobada recibirá un certificado de SA 8000, el cual puede ser utilizado por la organización para dar publicidad a este logro. Después de su aprobación, a la empresa se le requerirá mantener la certificación, para lo cual está recibiendo evaluaciones continuadas, o mini-auditorías cada seis meses o anualmente. Asimismo, será sujeta a auditorías completas cada dos o tres años. Con frecuencia, la empresa será sujeta a auditorías informales no anunciadas como una forma de evaluación continua.

Aprobación condicional

Si se descubren deficiencias durante la auditoría completa, se puede dar una aprobación condicional o parcial. Una aprobación de esta naturaleza sólo es extendida cuando todos los estándares están debidamente

ordenados, pero no implementados. En ese sentido, el certificador brindará un período de tiempo para corregir las deficiencias encontradas para poder extender una aprobación completa.

Fallas

Si la compañía tiene inconsistencias y fallas en su primera auditoría, de seguramente no realizó adecuadas auditorías internas antes (descubriendo cosas tales como documentación inadecuada) o por un deficiente entrenamiento y comunicación al personal. Fallar, generalmente significa que el certificador realizará una reevaluación completa en una fecha próxima, cuando la compañía haya solucionado los problemas citados en la evaluación.

Estimación de costos que genera la certificación

Toda certificación que se extienda genera un gasto y éstos se estiman derivado de los costos involucrados para la certificación de SA8000, esencialmente se deben considerar los costos de capacitación de personal y los de pago al cuerpo de acreditación.

Costos de entrenamiento de personal

Los costos son variables de acuerdo con la compañía de que se trate; sin embargo, es importante indicar que, si una compañía ya tiene implementada toda su documentación y maneja proyectos como los de las normas ISO o similares, no tendrá que invertir tanto tiempo en capacitación, pero en aquellas compañías en las cuales no se tienen procedimientos escritos, los costos serán más altos ya que habrá que invertir más en capacitación del personal.

Costos por pago al cuerpo de acreditación

Existen gastos esenciales de singular importancia que se refieren al entrenamiento del personal y al tiempo extra invertido en el proceso de certificación, pero el costo principal de la certificación será el que pague por el cuerpo de certificación. Se puede ejemplificar con una compañía alrededor de 200 a 300 empleados el cuerpo acreditador estaría cobrando alrededor de quince mil dólares por la acreditación inicial, pero se adicionan los gastos de traslado del o los auditores (que varían del lugar de origen del cuerpo acreditador) y un promedio de mil quinientos dólares diarios por día por auditor.

Aplicabilidad de la Norma SA 8000 en las empresas bananeras del Municipio de Puerto Barrios

Uno de los aspectos más importantes de la norma SA 8000 es el de mejorar las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral dentro de los centros de producción o de las empresas alrededor del mundo. Se trata de una norma de carácter internacional que se basa en diferentes principios establecidos en once convenios de la OIT, la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Tratándose de una norma internacional su aplicación puede darse en países en desarrollo, así como en países industrializados, pequeñas y grandes empresas, de igual manera en organismo del sector público. Mediante la aceptación y la aplicación de dicha norma social dentro de las empresas privadas que se dedican a la actividad de producción y exportación de banano, las mismas han mejorado sustancialmente las condiciones en los centros de trabajo, las condiciones laborales y de responsabilidad social de sus empleados, respetando y acatando la legislación laboral, así como también los Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Guatemala en material laboral.

La norma SA 8000 tiene características o principios fundamentales que ayudan a establecer un entorno laboral seguro, previniendo el trabajo forzoso, la no contratación de menores de edad, seguridad y salud en los centros de trabajo, derecho de sindicalización y de negociación colectiva, la no discriminación por mencionar algunos.

Conociendo que la responsabilidad social corporativa plantea un reto en propiciar un cambio en la cultura en las empresas agrícolas bananeras en producir y hacer negocios que contribuyen al desarrollo y bienestar social de la comunidad, es necesario dar a conocer el grado de aplicabilidad de la norma SA 8000 dentro de dichas empresas para demostrar la eficacia y los beneficios que la misma produce al momento de su implementación, aplicación y certificación; la cual sería una herramienta muy valiosa para las empresas que les ayudará considerablemente a mejorar el recurso humano, las condiciones de trabajo en las diferentes unidades de producción tomando en cuenta que la norma SA 8000 fue elaborada para medir si las compañías o cualquier organización están cumpliendo con las normas básicas de trabajo y prácticas de derecho humanos.

El presente trabajo de investigación se desarrolló tomando como base un enfoque del derecho laboral en cuanto a los principios básicos en que se basa la norma social SA 8000, su aplicación dentro de las empresas

bananeras en el departamento de Izabal, tomando en cuenta que el ordenamiento laboral guatemalteco establece las obligaciones, así como los derechos mínimos a los que los trabajadores guatemaltecos tienen derecho.

A pesar de tantos esfuerzos por parte de la OIT, ONGS y otras entidades internacionales, es preocupante que las personas en la prestación de sus servicios ya sean físicos o intelectuales en Guatemala no cuenten con una remuneración justa de acuerdo con la situación económica del país, con jornadas de trabajo inflexibles, que se permita el trabajo infantil y no tener acceso a la asistencia social.

Empresa agrícola bananera

En cuanto a la economía del departamento de Izabal, se puede afirmar que ofrece mayor riqueza al país, por la fertilidad de su suelo, los recursos minerales, accesibilidad por las vías de comunicación, los puertos marítimos y alternativos dentro del sector turístico.

Este departamento es eminentemente agrícola y su principal producto de exportación es el banano, aunque sus cultivos se han diversificado y actualmente producen arroz, maíz y las frutas propias del lugar cálido; y la explotación del subsuelo para la extracción de minerales.

De acuerdo con la Cámara del Agro (2013) considera que:

Visto desde una perspectiva global, el agro representa hoy en día cerca de la mitad de la población económicamente activa del país y esta cifra nos sigue resultando lógica ya que el 39.4% del territorio nacional es de vocación agrícola, según la ficha estadística del país. (p.3)

Como parte de la economía del municipio de Puerto Barrios, se puede decir que en la actualidad existen varias fincas privadas entre las que sobresale el cultivo y exportación de banano, siendo éste el producto agrícola que representa el 88 % de la producción agrícola del municipio, existe también las plantaciones de hule, piña, cítricos, granos básicos, y grandes haciendas de ganado de crianza y engorde para el consumo local y la exportación.

Qué es una norma social

La norma social se debe entender como las reglas o disposiciones a las que los individuos que forman parte de un grupo social deben de ajustar sus conductas y actividades con el fin de tener una mejor convivencia dentro de la sociedad.

Según Linares (2007) afirma que:

Una norma social es un tipo de regularidad de conducta en el nivel macro. La regularidad de conducta es un elemento constitutivo de las normas sociales. Si no hay regularidad de conducta no puede hablarse de la existencia de una norma. Indubitablemente, la existencia de regularidad de conducta no es suficiente para que se dé una norma, de lo contrario se aceptaría la conclusión contraintuitiva de tener que denominar norma a regularidades socialmente extendidas como comer cada mediodía o dormir cada noche. La norma social es primordialmente una característica de la estructura de interacción, no un estado mental interno de los individuos. Ésta se manifiesta en la forma de regularidad de conducta y de ejecución de sanciones. (p.133)

De la definición se infiere que una norma social se dirige única y exclusivamente a una conducta social y no puede ser una norma jurídica, en todo caso se estaría hablando de una norma social de costumbre denominada como consuetudinaria.

La particularidad de la norma SA 8000 se circunscribe en certificar la ética y la responsabilidad social, lo cual supone que las organizaciones que deseen o sean exigidas por mercados internacionales para poder exportar, deben comprobar que en sus procesos productivos se ofrecen condiciones de bienestar, de respeto a los derechos humanos, libre asociación, salarios justos, no presentan ninguna forma de atropello ni discriminación en contra de los empleados.

Esta disposición tiene su fundamento en varias normas de derechos humanos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la ONU y en las convenciones de la OIT.

Cualquier organización grande o pequeña, situación geográfica o sector industrial, puede aplicar los requisitos de la norma SA 8000 y certificarse mediante la presentación de evidencias en la auditoría de verificación. Adicionado a esta edición se elaboró el Documento Guía SA 8000, que ayuda a explicar la Norma SA 8000 y su aplicación, ofreciendo ejemplos de métodos para verificar su cumplimiento. Además, este documento sirve como manual para auditores, y para compañías que desean la certificación de cumplimiento de la norma.

Aplicabilidad de la Norma SA 8000

Esta norma es voluntaria, auditable y verificable por una tercera parte, que establece los requerimientos a ser cumplidos por las organizaciones, incluyendo el establecimiento o la mejora de los derechos de los trabajadores, las condiciones en el lugar de trabajo y un sistema de gestión efectivo. Su alcance es de aplicación universal para cualquier tipo de organización.

La norma SA 8000 es auditable y certificable, y de manera semejante a una norma ISO, busca la prevención en lugar de la corrección, buscando asegurar que las máximas autoridades de la empresa se involucren, al igual que el personal.

Se centra 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. También se aclaran las definiciones de conceptos ya existentes, y se introducen nuevos conceptos como: acciones correctivas, acciones preventivas, las partes interesadas, la organización, el trabajo temporal, el salario mínimo, la evaluación de riesgos, el representante de los trabajadores para el desempeño social SA8000 y participación de los interesados.

Gallego (2003) establece que:

Se destaca como diferencia significativa el propósito de la Norma SA 8000 ya que esta orientada a asegurar condiciones de trabajo decentes y dignas, dentro del contexto de la ética y la responsabilidad social, utilizando acciones correctivas, preventivas y auditables por terceras personas. (p. 48)

Por lo tanto, se considera importante que las organizaciones conozcan de la norma SA 8000, debido a que es una norma social que contiene disposiciones laborales contenidas en diversos convenios

internacionales, complementada y respaldada por las leyes laborales de cada país, que le ayudan a la organización a mantener y mejorar de manera continua su desempeño social; además de demostrarle a sus clientes que sus productos son elaborados bajo condiciones de trabajo digno y humano.

Conclusiones

La norma SA 8000 tiene carácter internacional y tiene su fundamento en diferentes principios establecidos en once convenios de la OIT, la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por ser una norma de carácter internacional su aplicación puede darse en países en desarrollo, así como en países industrializados, pequeñas y grandes empresas, de igual manera en organismos del sector público.

La norma social laboral SA 8000 ayuda a los empleados y proveedores de las empresas certificadas con dicha norma a establecer un entorno laboral seguro, previniendo el trabajo forzoso, la no contratación del trabajo infantil y de igual forma fomenta la salud y seguridad en los centros de trabajo, la libertad de asociación y negociación colectiva.

La responsabilidad social corporativa es una forma responsable de hacer empresa, lo cual contribuye a la competitividad de esta, dándole valor agregado a los bienes y servicios que ellas producen brindando nuevas oportunidades de empleos dentro de la comunidad donde desarrollan sus actividades.

La norma SA 8000 fue diseñada de acuerdo con las especificaciones técnicas aprobadas por la ISO International Standards Organization, que considera que el éxito de toda organización depende de la calidad y compromiso de su recurso humano y de las condiciones en que este desempeña sus actividades, de la salud y seguridad ocupacional de sus colaboradores, promoviendo la igualdad de oportunidades, permitiendo la libre asociación, fomentar el desarrollo profesional y asegurar una remuneración justa, entre otras características que se constituyen pilares principales para el desarrollo de una cultura organizacional óptima, que asegure la satisfacción integral de todos los colaboradores al interior de la empresa.

Mediante la aceptación y la aplicación de dicha norma social dentro de las empresas privadas que se dedican a la actividad de producción y exportación de banano, las mismas han mejorado sustancialmente las condiciones en los centros de trabajo, las condiciones laborales y de responsabilidad social de sus empleados, respetando y acatando la legislación laboral, así como también los Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Guatemala en materia laboral.

Desde el punto de vista del derecho laboral los principios básicos en que se basa la norma social SA 8000, su aplicación es positiva dentro de las empresas bananeras en el departamento de Izabal tomando en cuenta que el ordenamiento laboral guatemalteco y los convenios o tratados internacionales establece las obligaciones, así como los derechos mínimos a los que los trabajadores guatemaltecos tienen derecho.

Referencias

Canessa, M. (2010). *Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala*. El Salvador: Talleres Gráficos UCA.

Cámara del Agro de Guatemala. (2013). *Manual de Buenas Prácticas Laborales*. (1ª . ed.). Guatemala: [s.e]

Gallego, M. (2003). *Norma Universal que certifica en Ética y Responsabilidad Social. Una Mirada Crítica*, 39, 48-51

Linares, F. (2007). *El problema de la emergencia de normas sociales en la acción colectiva. Una aproximación analítica*. España: Revista Internacional de Sociología.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2014). *Informe Sobre Trabajo Infantil en Guatemala*. Guatemala: [s.a.]

Monina, L. (2011). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Óscar de León Palacios.

Norma SA 8000. (2018, 13 de agosto). Responsabilidad Social 8000 Norma Internacional. Social Accountability International. Recuperado de www.sa-intl.org

Trabajo Infantil. (2018, 17 de noviembre). *Miniguía de Acción*. Confederación Internacional Sindical. Recuperado de www.ituc-csi.org/spip.php?page=abookpr&lang=es

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Tipografía Nacional.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441. Código de Trabajo. Guatemala: [s.e.]

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (1957). Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Guatemala: [s.e.]

Convenios Internacionales de la OIT

Organización Internacional del Trabajo. (2003). Los convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo. Ginebra. OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/declaration>

Organización Internacional del Trabajo. (). Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ginebra. OIT.

Organización de Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas. New York. ONU