

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SOCIAL RESPONSIBILITY STRATEGIES AND MANAGEMENT IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Ernesto García Machín¹

RESUMEN

Se describe el escenario actual de la economía mundial y como el "neoliberalismo" ha llevado a una crisis sin precedentes, que se refleja en las condiciones de trabajo imperantes, incrementando la inequidad, la pobreza, el desempleo y subempleo, los impactos al medioambiente y otros factores determinantes en la salud de los trabajadores y la ciudadanía en general. En este contexto se manifiesta también a partir del decenio 70-80 el estancamiento de la gestión en Seguridad y Salud del Trabajo (SST) y el desarrollo de una conciencia social que demanda de una nueva cultura empresarial, que basada en la ética, garantice un desarrollo sostenible. Exponemos la respuesta dada por las organizaciones empresariales en el modelo denominado "Responsabilidad social empresarial", que se presenta como algo novedoso, así como, los diferentes conceptos y tendencias de esta filosofía de actuación, sus beneficios e incertidumbres. Se analiza la aceptación con reservas, ya que limita el papel regulador del Estado transfiriendo a la empresa las actuaciones preventivas, manifestando nuestra preocupación sobre la factibilidad de esta herramienta en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), su aplicación en los países en desarrollo, la certificación de las empresas y otros elementos que pueden convertirla en una cultura virtual de prevención, que sólo sea de utilidad para grandes empresas y transnacionales. Por último, aunque nos pronunciamos a favor de aceptar este nuevo modelo por los beneficios que puede lograr, se previene sobre su implantación en las empresas cubanas, ya que la experiencia y las características de nuestro sistema social orientan que el Estado debe continuar como factor regulador de las políticas de calidad, SST y medioambiente.

Palabras clave: gestión, prevención de riesgos, desarrollo humano, responsabilidad social empresarial

ABSTRACT

It is described the present stage of the world economy and how neoliberalism has provoked a crisis without precedents reflected in the commanding work conditions, increasing iniquity, poverty, unemployment and underemployment, negative impacts on the environment, and other determining factors on the workers' health and on the population in general. Since 70-80's of the past century, there is a stagnation of the occupational safety and health management and a development of the social conscience demanding a new enterprising culture that warrants a sustainable development. It is exposed the answer of the enterprising organizations with the model entitled "Management social responsibility", presented as a novel model, and also the different concepts and tendencies of this behaviour philosophy, its benefits and uncertainties. Acceptances are analyse with discretion, because it limits the regulating role of the State transferring the preventive actions to the enterprise, expressing our concern about feasibility of this tool in small and medium enterprises, its application in developing countries, the enterprise certification and some elements that convert it in a virtual culture of

prevention, that only is useful for large enterprises and transnationals. Finally, although we prefer this new model because its benefits, we should take care in its introduction in Cuban enterprises, because the State should continue a regulating factor of the quality policies, the occupational safety and health, and the environment.

Key words: management, risks prevention, human development, management social responsibility

INTRODUCCIÓN

Es indiscutible que durante el pasado siglo el desarrollo de la Revolución Científica desencadenó avances tecnológicos que paralelamente hicieron modificar las condiciones de trabajo. Este fenómeno que debiera haberse generalizado en la humanización del trabajo, no en todos los casos alcanzó ese objetivo, lo cual originó que durante este proceso, los trabajadores y sus organizaciones tuvieran que luchar por alcanzar condiciones de trabajo que no afectaran su salud. Consideramos que los cambios surgidos con la Revolución de Octubre, con la creación de estados en que los medios de producción pasaron a manos de los trabajadores y, a su vez, se convirtieron en responsables del cuidado de la salud y la vida de sus trabajadores, tuvo un impacto fundamental en la estrategia seguida por la comunidad internacional en este sentido.

Todos conocemos que los colosales avances tecnológicos del siglo anterior determinaron el establecimiento de una economía globalizada y "neoliberal", que en vez de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, establecieron políticas de inequidad y ampliaron la pobreza de la mayor parte de la clase trabajadora. De esta manera, los últimos decenios del siglo se identifican por el establecimiento de una estrategia económica de mercado que incrementó el desempleo, el trabajo informal y las condiciones de explotación en general, incluyendo en esto la existencia de lugares de trabajo caracterizados por la existencia de peligro a la salud y vida de los trabajadores. No obstante, hay que expresar que en los países desarrollados, y en particular en sus grandes empresas (transnacionales), se presentaba una mejor situación, aunque

¹ Licenciado en Tecnología de la Salud, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Correspondencia:

Lic. Ernesto García Machín

E-mail: Hegmachin@infomed.sld.cu

no exenta de problemas.

Esta situación en salud y seguridad en el trabajo (SST), que puede denominarse de caótica, fue expresada por la Organización Internacional del Trabajo cuando en un informe del año 2003, describe la misma de la manera siguiente: *“Cerca de 2 millones de personas mueren cada año a causa de su trabajo. Si bien su número es muy elevado, estas muertes son sólo una parte del problema. Se calcula que 160 millones de personas en el mundo padecen enfermedades relacionadas con el trabajo. En un tercio de los casos, la enfermedad causa la pérdida de 4 o más días laborales. Al mismo tiempo, el número mundial de accidentes, mortales o no, se eleva a 270 millones por año.”* *“La mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que tienen lugar en el mundo puede prevenirse”*¹.

En nuestra región de América Latina y el Caribe se refleja de igual manera y se plantea que suceden anualmente cerca de 5×10^6 accidentes, de los cuales 90 000 son mortales, y se reportan diferentes enfermedades profesionales, aunque existe un gran subregistro por la falta de atención médica a los trabajadores².

Como se puede observar, las organizaciones estatales y privadas de los diferentes países, a nivel mundial y regional, no han dado una respuesta razonable a este problema que todos conocen y que según se ha planteado, es de suma importancia para alcanzar un desarrollo sostenible. ¿Por qué? Por lo menos en nuestra región consideramos que por falta de una “voluntad política” de los gobiernos y empresarios en implantar programas de prevención eficaces en SST.

El nivel tecnológico actual y la experiencia existente en SST, permiten mejorar ostensiblemente las condiciones de trabajo y la exposición a la que sometemos a nuestros trabajadores, si quienes están responsabilizados del control fueran más eficientes preventivamente. Nos hemos pasado decenios teorizando sobre la materia, elaborando disposiciones jurídicas, normas, procedimientos y programas, creando estructuras, organizaciones, instituciones, etc., pero careciendo, salvo excepciones, del liderazgo que permitiría materializar los cambios y hacer la prevención tan necesaria en este campo. Por supuesto que en este sentido ha tenido gran influencia la falta de cultura preventiva de los dirigentes empresariales y la política económica neoliberal establecida en la mayoría de los países, que ha preconizado el individualismo, el consumo y la ganancia como estrategia empresarial.

En el presente documento pensamos tratar sobre estos problemas y la aparición de la nueva doctrina de Responsabilidad Social Empresarial, que aunque consideramos en principio inobjetable en su esencia, puede convertirse en un engaño para la clase trabajadora.

MARCO CONCEPTUAL

Ya mencionamos cómo los avances tecnológicos y las luchas obreras durante una parte del pasado siglo

se tradujeron en mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, este avance en la SST, que podemos definir como exitoso hasta la década de los 60–70, se ve frenado por los cambios económicos, políticos y sociales que se materializaron en años posteriores. La globalización de la economía consolidada desde la década del 80 y la desregulación económica como parte de la aplicación de los principios “neoliberales”, logró en muchos países minimizar el papel del Estado en la actividad laboral, caracterizándolo como ineficiente y logrando privatizar la mayoría de los servicios públicos. Estas transformaciones del capitalismo nos llevaron a un nuevo escenario neoliberal, donde cambiaron las condiciones de trabajo, se incrementaron las inequidades y la pobreza, modificando el empleo e incrementando la incertidumbre de los trabajadores en su futuro, y eliminando las ventajas que brindaba el famoso “estado de bienestar” tan común en Europa.

De esta manera se va manejando la economía mundial y se desencadenan algunas crisis locales, hasta que en la actualidad se manifiesta la crisis de recesión de la economía mundial, en la que sólo pocos tienen resueltos los aspectos básicos de alimentación, salud, educación y seguridad, entre otros, y por la que se trata de buscar un nuevo paradigma basado en mayor solidaridad, cooperación y equidad, que permita un desarrollo sustentable. Al parecer, esto sólo es posible admitiendo el papel regulador del Estado, lo cual se puso de manifiesto cuando en los países desarrollados los gobiernos han tenido que hacer fabulosos empréstitos a las grandes empresas para salvarlas de la quiebra. Otro elemento esencial en este aspecto que debemos mencionar, es la falta de ética y transparencia en el manejo económico de estas transnacionales por los capitalistas antes de que surgieran los escándalos financieros.

En este marco es que ha transitado la SST en los últimos 40 años aproximadamente. La política de los gobiernos en este sentido ha sido también la de minimizar su responsabilidad, transfiriendo la misma a las empresas y los servicios de prevención privados. Durante todo este periodo también los tecnócratas de la especialidad nos hemos dedicado a establecer definiciones, estructuras, sistemas, normas, etc., que dieran respuesta a la falta de atención de esta problemática. Se ha orientado el accionar esencialmente a filosofar y elaborar documentos, sobre la necesidad de establecer sistemas empresariales de gestión de riesgos integradas a los procesos, identificar y evaluar riesgos, elevar la cultura en SST y, por último, proponer una nueva doctrina sobre la responsabilidad social empresarial. No obstante, como ya se analizó, los resultados en daños a la salud y seguridad de los trabajadores descritos por la OIT en el 2003 continúan y son preocupantes.

Por consiguiente, queremos enfatizar que consideramos que globalización y riesgos laborales no son hechos aislados, sino mutuamente relacionados y dependientes. Ambos son elementos del nuevo escenario mundial que amenaza al bienestar global, a la

salud en general de los ciudadanos y de los trabajadores en particular³.

APORTES SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS EN EL PERIODO ANALIZADO

No debemos olvidar al analizar los aspectos de SST, que es primordial el considerar que los dirigentes empresariales tienen como primera responsabilidad la rentabilidad de la empresa.

Los que nos dedicamos a la prevención no podemos utópicamente pensar que la gestión empresarial tiene como prioridad la prevención antes que la rentabilidad. Si a esto agregamos que durante el periodo se incentivaron los principios neoliberales, se justifica en parte que haya existido un retroceso en la cultura y el ejercicio de la gestión de riesgos en esa etapa, y una mayor vulnerabilidad a la salud de los trabajadores.

No obstante, hay que expresar que durante el periodo se desarrollaron diferentes elementos técnicos y metodológicos con el objeto de perfeccionar esta gestión, basados en los principios del control de pérdidas y la elevación de la cultura empresarial. Trataremos de mencionar, a nuestro criterio, los aspectos fundamentales a los que se encaminó el desempeño de los especialistas en estos tiempos y que guardan una relación armónica con las estrategias filantrópicas desarrolladas por las empresas.

Hay que recordar que se desarrolló por el sector empresarial una estrategia de competitividad basada en la integración al sistema gerencial del control de la calidad, el cuidado del medio ambiente y, por último, el de la SST, elaborándose con estos fines normas internacionales de sistemas "certificables". En el caso de los dos primeros elementos, se aprobaron la ISO 9 000 y la ISO 14 000, no habiéndose aprobado hasta el momento una norma de este tipo para la SST. En la actualidad se han adoptado por diferentes países las OHSAS 18 000, la cual no se ha podido hacer internacional por la oposición de determinadas organizaciones⁴⁻⁶.

Es inobjetable que la integración de estos sistemas a la gestión general mejoraría las condiciones de SST. No obstante, los tecnócratas que nos dedicamos a esta especialidad a veces nos olvidamos de que la mayoría de las empresas son pequeñas y medianas (PYMES), que carecen de posibilidades para aplicar modelos que exigen una gran cantidad de controles administrativos, para los que este tipo de lugares de trabajo carecen de las condiciones necesarias. Por consiguiente, la aplicación de estos sistemas, salvo excepciones, ha sido posible en las grandes empresas, pero más aún, si se establece la exigencia futura de la certificación, podría ser una discriminación para las PYMES y sus posibilidades de desarrollo. En el caso de este tipo de empresas, entendemos que hay que desarrollar sistemas de gestión más objetivos a sus características, que cumplan con los mínimos deseables y que en la práctica puedan ser aplicados. La experiencia ha demostrado que en la actualidad existen hasta grandes em-

presas que no cumplen con estos sistemas y no están certificadas.

Sin embargo, tenemos que expresar que actualmente se ha exacerbado en muchos países la implantación de las normas OHSAS 18 000 y la certificación de las mismas, lo cual está muy relacionado a otro aspecto que trataremos a posteriori sobre la certificación.

Otro elemento esencial desarrollado ha sido la evaluación de riesgos (ER), como base para establecer los programas de prevención. Esto sí es algo que debe poseer toda empresa para poder accionar en el control de los riesgos. Este mecanismo permite hacer un análisis de la situación y desarrollar la estrategia preventiva para eliminar o minimizar la exposición a los diferentes factores de riesgos presentes. En este sentido, existen modelos cualitativos y cuantitativos que se han generalizado internacionalmente y que en ocasiones es una exigencia establecida en la legislación de diferentes países.

La aplicación de este procedimiento es imprescindible si queremos hacer prevención. El mismo plantea como fundamental la participación de los trabajadores, aunque presenta la realidad de que necesita de determinado nivel técnico para que resulte efectivo. En las PYMES se presentan dificultades para este trabajo, ya sea por razones administrativas, técnicas o de percepción al riesgo de los trabajadores, lo que ha determinado la necesidad de contratar a terceros la ejecución del mismo, a veces formalmente y sin la participación de los involucrados, con el objetivo de cumplir con la exigencia establecida por la legislación. De esta manera, no se logra alcanzar el objetivo preventivo para que ha sido concebido y se convierte con frecuencia en una "evaluación virtual" de los técnicos.

Como parte de esta evaluación incluye la medición del factor de riesgo, supone obligatoriamente la contratación de un tercero con posibilidades de ejecutar las mismas. De esta manera surge la necesidad en numerosas empresas de contratar evaluaciones o la de hacer mediciones de los factores de riesgo, generando un nuevo mercado para los técnicos dedicados a la SST, surgiendo el fenómeno de las numerosas empresas privadas dedicadas al control de riesgos laborales o servicios de prevención.

Hasta los años 80, sobre todo en Europa, la gestión de riesgos era ejecutada por organizaciones estatales o por mutuas subvencionadas por el gobierno o los seguros. A partir de determinado momento, con la tendencia a la disminución por los gobiernos de los gastos sociales, se promueve el auto financiamiento de estos servicios de prevención. Esto trajo como consecuencia, a nuestro entender, la mercantilización de la prevención, creándose empresas privadas que asumieron estos servicios, ya sean las denominadas consultorías, asociaciones de riesgos laborales (ARL-SPRL), etc. Este proceso rápidamente se extendió a Latinoamérica, estableciéndose en países como Chile y Colombia, que poseían una franca política neoliberal que promovía la privatización de los servicios de salud. De

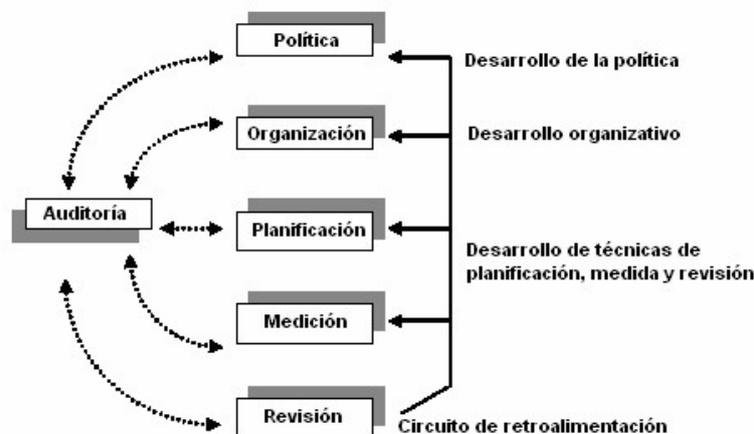
esta manera se generaliza una práctica de la prevención que preconiza la inequidad, ya que sus resultados manifiestan un menor nivel preventivo al existir empresas que no pueden acceder por su costo a estos servicios.

Desde hace bastantes años se han querido identificar las causas de los accidentes y los daños a la salud del trabajador como una consecuencia del comportamiento o conducta del mismo, dando menor importancia a las causas organizativas o técnicas. De esta manera se pretende justificar estos hechos y quitarle al empresario la responsabilidad sobre los mismos. Sin lugar a dudas, todos los sucesos ya sean positivos o negativos que ocurren en un lugar de trabajo, pueden achacarse a problemas conductuales, aunque no es menos cierto que la conducta está muy relacionada con las características del entorno en que se realiza el trabajo, de aquí que se haya desarrollado la obligación de las evaluaciones de riesgos y preconizado la mejora continua de las condiciones de trabajo. Paralelamente y para coadyuvar a mejorar la prevención, se ha manejado el término de “cultura de seguridad”, orientándose una política para alcanzar niveles de concienciación en este campo, tanto por los trabajadores como por el personal dirigente. De esta manera surge la necesidad

de implantar programas de formación para elevar el nivel de conocimientos en prevención de trabajadores y personal dirigente, de manera que transformen la percepción del riesgo. Esto, como podemos analizar, también es más difícil en las PYMES, ya que éstas para aplicar estos programas, tienen que depender de la contratación de terceros, generalmente los servicios privados antes mencionados.

Durante todo este proceso podemos observar que se manifiesta un desarrollo de las metodologías de gestión y se han creado los elementos necesarios para mejorar la gestión preventiva en las empresas. Al unísono, la ciencia y la técnica han desarrollado métodos e instrumentación para un mejor control del ambiente de trabajo y un diagnóstico más efectivo de los posibles daños a la salud. En definitiva, podemos afirmar que en este periodo se ha arribado a establecer los elementos estructurales y el proceder que debe implantarse en una empresa para contar con un buen sistema de gestión de riesgos adecuado. Según la Health & Safety Executive, un sistema de gestión eficaz de la SST debe estar compuesto de los elementos descritos en la figura 1 y estar integrados con el sistema general de gestión empresarial⁷.

Figura 1
Elementos clave para alcanzar el éxito en la gestión de la prevención



Fuente: Health & Safety Executive (1994)

Sin embargo, los esfuerzos realizados no han sido consecuentes con los resultados alcanzados, fundamentalmente por las concepciones sociopolíticas que han imperado en la economía neoliberal.

En este sentido queremos comentar sobre algunos aspectos que suponemos esenciales y que han influido negativamente para alcanzar centros de trabajo seguros y saludables:

- En primer lugar, hay que mencionar la política neoliberal aplicada por los gobiernos y el fracaso de los modelos impuestos, minimizando en este periodo los servicios preventivos brindados por el Estado en este

campo, al considerar como “paternalistas” a quienes mantenían este gasto público.

- Como una consecuencia de lo anterior, el traslado de estos servicios de prevención a empresas públicas y privadas que deben autofinanciarse, convirtiendo los mismos en una mercancía a la cual se accede mediante el pago. Además, hay que pensar que aunque deben ser empresas autorizadas por el Estado, puede coexistir la falta de ética en la negociación.
- Se ha mantenido la dicotomía entre eficiencia y mejores condiciones de trabajo, perseverando el criterio de que sin eficiencia no pueden aplicarse mejoras sociales.

- La elaboración de sistemas de gestión complejos, que son aplicables en grandes empresas que poseen estructuras capaces de implantar los mismos.
 - La no aplicación de la “participación” de los trabajadores en la toma de decisiones, en especial las referidas a la SST, aspecto tan manido por los sistemas de gestión propuestos.
 - El establecimiento de la “certificación” de los sistemas por empresas autorizadas a este fin, elemento que está también permeado por el negocio y, por consiguiente, de posibles debilidades éticas. Además, con un efecto discriminatorio para las PYMES, ya que las limitan en su posible desarrollo y, por tanto, en la mejora de las condiciones de trabajo.
4. La falta de equidad entre los poseedores y los desposeídos.
 5. La prevalencia de una conciencia social que demanda políticas de desarrollo basadas en valores éticos y más humanista.
 6. Los limitantes que tienen los gobiernos de establecer legislaciones o de regular todo sin que les acusen de violar libertades o derechos humanos.

No consideramos que estén perdidas las oportunidades de establecer buenas condiciones de trabajo en las empresas y de alcanzar un desarrollo sostenible de la prevención. Es obvio que para lograr este objetivo se necesitan cambios conceptuales en la globalización del mercado y en la estrategia de la gestión empresarial, con el establecimiento de políticas más humanas, solidarias y equitativas, que satisfagan las expectativas de los trabajadores y la comunidad. De este principio parte la nueva estrategia que se está promoviendo en los países desarrollados y que trataremos a continuación.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La globalización de la economía, consolidada desde la década de los ochenta, generó modificaciones sobre el trabajo, el mercado de trabajo y la forma de su organización, generando un nuevo escenario capitalista, donde estamos enfrentando una grave crisis que exige transformaciones radicales basadas en valores sociales como la solidaridad y la equidad. Hoy, la globalización sólo puede inquietarnos y angustiarnos por la crisis general del desempleo global que se manifiesta como la más importante consecuencia negativa del sistema (Beck 1999). Esta situación, que se ha evidenciado como insostenible para la humanidad, ha conducido a manifestar la necesidad del cambio, proponiéndose diferentes soluciones para la supervivencia de las empresas, las que hasta el momento se basan en maquillar la imagen actual del sistema económico, pero que no definen aún con objetividad un futuro sostenible. Los aspectos principales que justifican necesidad del cambio, son los siguientes:

1. El fracaso escandaloso del modelo neoliberal impuesto y de las recetas económico sociales supuestamente científicas.
2. El impacto del incremento del nivel de pobreza debido a las crisis económicas, los desastres naturales y las guerras.
3. El impacto ambiental por los aportes de nuestra civilización, que ha causado cambios ecológicos que amenazan el desarrollo sustentable.

En los últimos años se ha incrementado en el mundo el interés por los problemas sociales, medioambientales y de SST, producto del impacto negativo en el medioambiente y la calidad de vida, como consecuencia de la crisis económica y cuyo clímax fueron los escándalos bursátiles surgidos en los Estados Unidos de América (EE.UU.) en el 2002 y que han tenido consecuencias globales. Este marco social actual desarrolla la inquietud de cómo podemos o qué tenemos que hacer para mejorar los niveles de vida de la población y, en nuestro caso concreto, de los trabajadores, sin limitar el desarrollo. Desde hace unos años a esta interrogante se le pretende dar respuesta en los países desarrollados (capitalistas), promoviendo como solución a esta problemática el denominado “Sistema de responsabilidad social empresarial” (RSE), que supuestamente deberá aprobarse como norma ISO 26 000 para el próximo año 2010⁸⁻¹⁰.

A nuestro criterio personal, en lo referente a la gestión preventiva no existe un paradigma de sistema en los países desarrollados que se ajuste a las necesidades de nuestras realidades económicas. No obstante, consideramos importante describir este sistema, al mismo estar basado en principios éticos, promover el cumplimiento de los acuerdos internacionales y de las legislaciones de los diferentes países respecto a los derechos de los trabajadores, ya que puede ayudarnos a mejorar la crisis que refleja el mundo en la protección de la salud de los trabajadores y el medioambiente.

¿Cuándo y por qué surge la responsabilidad social?

La responsabilidad social no es algo nuevo en nuestro contexto, ya que siempre han existido empresarios “humanistas” capaces de generar ganancias, pero cuidando del bienestar social de sus trabajadores. Por desgracia, consideramos que este tipo de empresario es la minoría, que coexiste con otro conjunto que tiene como objetivo la rentabilidad a toda costa, aunque esto se alcance en base a violaciones de la ética y la deshumanización del trabajo. Lo primero es tener claro que toda empresa es un “ente social”, ya que sólo por ser fuente de empleo y contribuir con sus impuestos al Estado, está generando riqueza social. De esta manera la empresa tiene como responsabilidad esencial el producir mercancías o servicios para satisfacer las necesidades sociales, pero este proceso no se puede llevar a cabo sin cumplir con otras obligaciones éticas como pueden ser el cuidado de la SST o del

medioambiente. Hay que tener por primicia que para aplicar esta estrategia, el empresario debe estar convencido que tiene que desempeñarse con ética, ya que este sistema está impregnado de valores morales que son fáciles de violar y difíciles de controlar ¹¹.

El concepto de responsabilidad social está relacionado con el de estado de bienestar, que tiene antecedentes tan antiguos como la civilización china; el mismo se reactiva a partir del siglo XIX, fundamentalmente en Europa con los cambios producto de la Revolución Industrial y se desarrolla en estas sociedades durante el siglo XX. Durante toda esta etapa estos países establecieron sistemas de gobierno que alcanzaron grandes conquistas sociales para los ciudadanos y los trabajadores en particular. No obstante, si analizamos los diferentes sistemas aplicados por los países, en todos los casos se puede observar que existió un elevado grado de participación y regulación estatal, tanto en los países escandinavos -Alemania, Gran Bretaña, etc.-, como en el campo socialista europeo. En Europa existieron empresarios como Robert Owen y otros que se destacaron en sus empresas por brindar beneficios sociales. En los EE.UU., aunque no se desarrolló esta filosofía de forma amplia, también algunos empresarios como Ford y Rockefeller practicaron la creación de universidades y fundaciones caritativas que aún existen. Es necesario recordar que muchos de los cambios surgidos en este periodo no fueron espontáneos, sino el resultado de las luchas de trabajadores y sindicatos para lograr sus conquistas.

La implantación en las últimas décadas del neoliberalismo y el manejo financiero del empresariado, que ha llevado a un escenario con grandes inequidades, donde el hambre, la pobreza y el deterioro medio ambiental se han incrementado, ha generado una conciencia social de enfrentamiento a estos problemas que amenazan a la humanidad. Como respuesta, el sistema imperante está tratando de buscar salidas que permitan la supervivencia del mismo, evitando las confrontaciones con los trabajadores y la comunidad. La existencia de más de 65 000 empresas transnacionales, donde en algunas se ha acumulado un capital superior al de muchos países, ha orientado a los teóricos de la economía a proponer como solución transferir parte de estos gastos sociales al empresariado, disminuyendo la responsabilidad estatal en esta esfera y generándose de esta forma como una opción más justa, el sistema de RSE como manifestación o imagen de una política pública más responsable por empresarios y gobiernos.

¿Qué es la responsabilidad social empresarial?

El fracaso manifiesto de las tendencias neoliberales ha llevado al convencimiento que para alcanzar un desarrollo sustentable es necesario establecer un comportamiento de la gestión basado en valores humanos. Esto, que pudiera considerarse como un gran logro, es sólo accionar con los principios éticos en la gestión empresarial que fueron olvidados durante estos años, afectando los derechos laborales de los trabajadores.

En conclusión, hace falta una nueva cultura empresarial, la que pretende representar este nuevo sistema denominado RSE, el cual no es más que la adecuación de la organización empresarial capitalista a los desafíos del mundo actual.

A nuestro criterio, la RSE no es más que “establecer una política empresarial basada en valores éticos, donde se brinde a los trabajadores y a la comunidad los mayores beneficios que a la entidad le sean factibles”. Por supuesto que esto implica, en primer lugar, cumplir con todo lo establecido por las regulaciones nacionales e internacionales. Sencillamente, consideramos que en este concepto lo que se afianza es la necesidad de librarnos de aquellos empresarios que para ser rentables en lo que a SST se refiere, sean capaces de obviar los principios elementales de prevención a los trabajadores o a la comunidad.

Desearíamos antes de describir diferentes concepciones de organizaciones al respecto, analizar el término responsabilidad en este marco. Existen dos tipos de responsabilidad, la interna y la externa. La “responsabilidad interna” (responsibility) es aquella que depende de nuestra conciencia sobre un problema, de nuestros valores, de lo que uno mismo se siente responsable, mientras que la “responsabilidad externa” (accountability) es aquella a la que tenemos que responder ante otro por una obligación asumida. En el caso de la SST, esta última sería las regulaciones legales establecidas, en tanto que la interna correspondería a la política empresarial de valores que pueden ir más allá de lo exigido legalmente. Poder establecer una distinción entre ambos conceptos, es de suma importancia cuando vamos a evaluar a una empresa en este sentido, ya que el ir más allá de lo exigible implica una conducta ética, mientras cumplir lo exigible es una conducta moral ¹².

Aunque son numerosas las definiciones establecidas para la RSE, todas coinciden en que tiene vinculación con una visión de negocios que incorpora el respeto a los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente; como ejemplo de esto citaremos las siguientes:

- **Comisión Europea.** Es “la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa únicamente cumplir las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con la comunidad”.
- **Foro de Expertos del Gobierno Español.** Es “además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las

consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

- Canadian Business for Social Responsibility. Es “el compromiso de la empresa de operar económicamente de una forma sustentable, a través del conocimiento de los intereses de todos sus grupos de interés”.
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (Suiza). Es “el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida”.
- Prince of Wales Business Leadership Forum (PWBLF) (Inglaterra). Es “el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente”.
- Business for Social Responsibility (BSR) (EE.UU.). Es “cómo se administra un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa”.

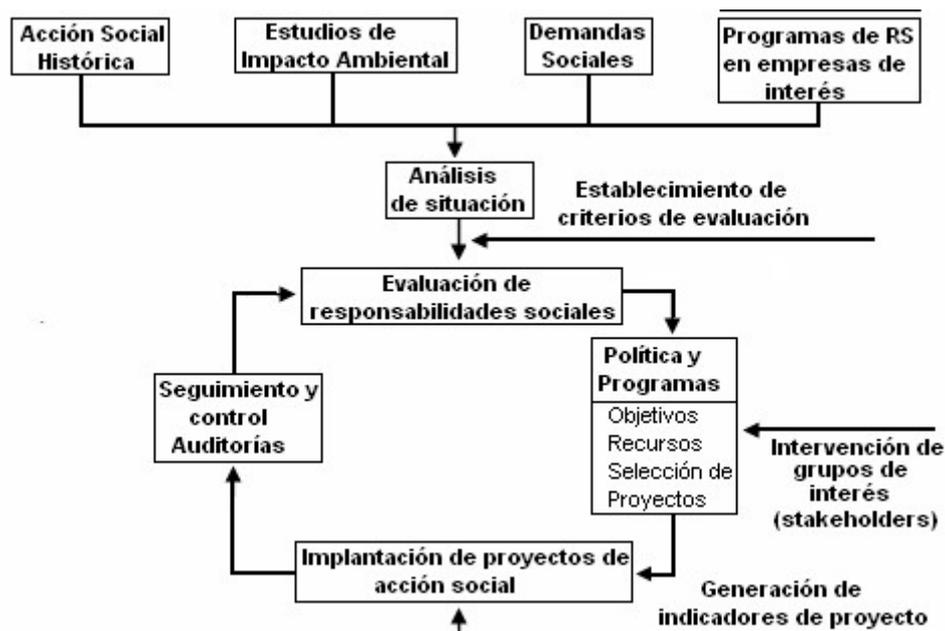
Como podemos observar, se puede afirmar que en las diferentes organizaciones existe concierto en establecer una “nueva cultura empresarial”, en la cual se comienza a defender el integrar los aspectos sociales en su política de gestión y no sólo pensar en la rentabilidad. O sea, que la empresa como ente social, debe trazarse una política que contribuya al bienestar y

mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y de la comunidad en que se asienta, lo que supone que se analicen las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos, y se trace un plan de acción consecuente con las posibilidades de la empresa. Lo que no puede persistir es una gestión basada en la rentabilidad y la eficiencia, sin ocuparse del principal valor de la empresa, que es el trabajador.

¿Cuál es el contenido de un comportamiento con RSE?

Es difícil responder esta pregunta, pues las definiciones existentes expresan el amplio espectro que abarca este concepto, ya que se pronuncian sobre aspectos generales como economía, eficiencia, calidad, medioambiente, seguridad y salud, empleo, etc., en los que todos estamos de acuerdo, ya que se basan en principios éticos irrefutables. Sin embargo, no existe un consenso sobre los elementos que permitan evaluar la existencia de un comportamiento “socialmente responsable” por parte de las empresas, situación que se ha querido solventar mediante la elaboración de diferentes modelos, que después comentaremos brevemente. Esto determina que someramente tratemos de orientar la táctica que debiera emplear una empresa para alcanzar estos objetivos. En la figura 2 se orienta el esquema general de un programa que pudiera ejecutarse ^{13,14}.

Figura 2
Esquema de un programa de acción en responsabilidad social



Es evidente que en una empresa se presentan los diferentes tipos de las responsabilidades antes mencionadas, las que pueden clasificarse como internas o

externas, sobre las que ya tratamos, pero éstas a la vez en ambos casos se pueden dividir de acuerdo con su prioridad en primarias, secundarias y terciarias. Es

incuestionable que para alcanzar un comportamiento socialmente responsable, es necesario ante todo realizar un análisis de la situación existente y comenzar por el accionar dentro de la organización, aunque no se puede olvidar que este modelo va más allá de las fronteras de la empresa.

En general, las empresas de forma inmediata no tienen la capacidad de enfrentar y cumplir con todas las responsabilidades que se incluyen en este tipo de comportamiento y que se plantean por los modelos establecidos para su acreditación. Esto no puede ser óbice para no implantar esta nueva estrategia basada en valores humanos y principios éticos, ya que toda la información actual, promueve que la sustentabilidad futura de las empresas dependerá en gran medida de esta actuación, que hasta hace unos años podía calificarse de utópica. Sin lugar a dudas, estos modelos son más fáciles de implantar por sus características en las grandes y medianas empresas, aunque no es imposible que las pequeñas lo adopten; recordemos que lo fundamental es la voluntad política, que se cuente con empresarios y sindicatos bien intencionados y que se mantenga el control de los organismos estatales competentes, ya que siempre en las organizaciones existen personas carentes de estos valores. De aquí se desprende que al poderse interpretar el concepto y el contenido de manera diferente para las personas, carecer de la intervención estatal y entregar como ya se ha hecho la acreditación o certificación a las empresas privadas, genera el peligro en la práctica de conductas

no responsables con los principios éticos que sustenta el sistema.

Si analizamos como referencia el pacto Global de las Naciones Unidas de 1999, que ha sido uno de los basamentos de esta estrategia, podemos observar en la tabla 1 que entre los principios que en el mismo se plantean, no queda bien definido el de la SST, aunque puede suponerse que queda incluido en los convenios colectivos de trabajo. No sucede lo mismo en referencia al medioambiente, donde es mucho más explícito. Consideramos necesario que por quienes corresponda, se establezcan los elementos básicos que debe cumplir una entidad laboral para poder acreditarse que posee un "comportamiento socialmente responsable" y poder hacer evaluaciones más equitativas. En este sentido, existe el problema que al estar tratando de valores y de ética, aspectos éstos intangibles, medir este comportamiento es muy delicado, ya que si estableciéramos unos mínimos deseables, esto significaría cumplir con la legislación laboral establecida en el país, la cual puede ser deficitaria. Además, esto podría ocasionar que una transnacional o un empresario inescrupuloso se aprovechara de esta insuficiencia, limitando sus posibilidades de acción y, sin embargo, ser valorado de que mantiene la condición de comportamiento responsable. Por otro lado, está diáfano que no a todas las empresas puede exigírseles niveles similares, pues sus posibilidades son diferentes. Esto no hace más que reafirmar el importante rol que tiene que asumir la organización estatal en este campo.

Tabla 1
Naciones Unidas: Principios del Pacto Global (ONU, 1999)

Áreas	Principios
Derechos humanos	Principio nº 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia Principio nº 2: Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos
Trabajo	Principio nº 3: Se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva Principio nº 4: Que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio Principio nº 5: Que promuevan la abolición efectiva del trabajo infantil Principio nº 6: Que promuevan la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación Principio nº 7: Las empresas deben apoyar un criterio de precaución con respecto a los problemas ambientales
Medio ambiente	Principio nº 8 Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental Principio nº 9: Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales

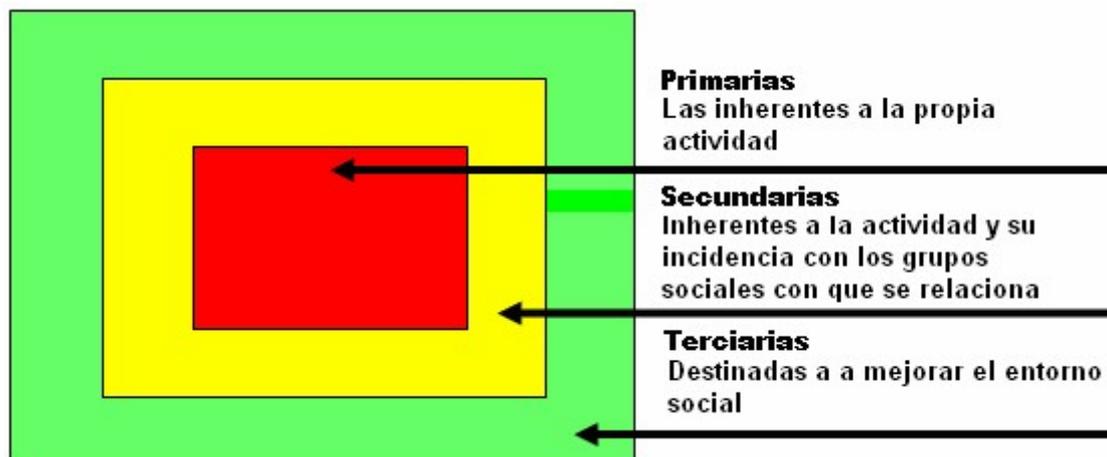
Como ya mencionamos, existen quienes establecen 3 tipos de responsabilidades: primarias, secundarias y terciarias¹³; consideramos esta clasificación importante al establecer la estrategia para alcanzar la nueva cultura empresarial y fundamental, sobre todo, en el caso de las pequeñas empresas. Aunque esto no puede ser esquemá-

tico, no podemos satisfacer necesidades triviales cuando no tenemos resueltas las básicas. En la figura 3 se pueden observar los tipos de responsabilidades y nos orienta que el cumplimiento de las mismas debe comenzar por los problemas internos que presenta la organización en la actividad específica; dentro de los que podemos mencio-

nar están: ser eficientes, entregar con la calidad requerida los servicios o productos elaborados, brindar condiciones de trabajo seguras, no ser fuente de impactos ambientales y otras. Por supuesto que en este conjunto se encuentra, en primer lugar, cumplir con todas las regulaciones establecidas por los órganos estatales, y dentro de ellas las

referidas a la SST. Cumplidos con los preceptos internos, podemos comenzar a pasar a mejorar los aspectos determinados como externos, que están referidos a los grupos (stakeholders) que tienen incidencia en la actividad, y consecutivamente incorporar los aspectos concernientes a la comunidad en la que se encuentra ubicada.

Figura 3
Tipos de responsabilidades empresariales

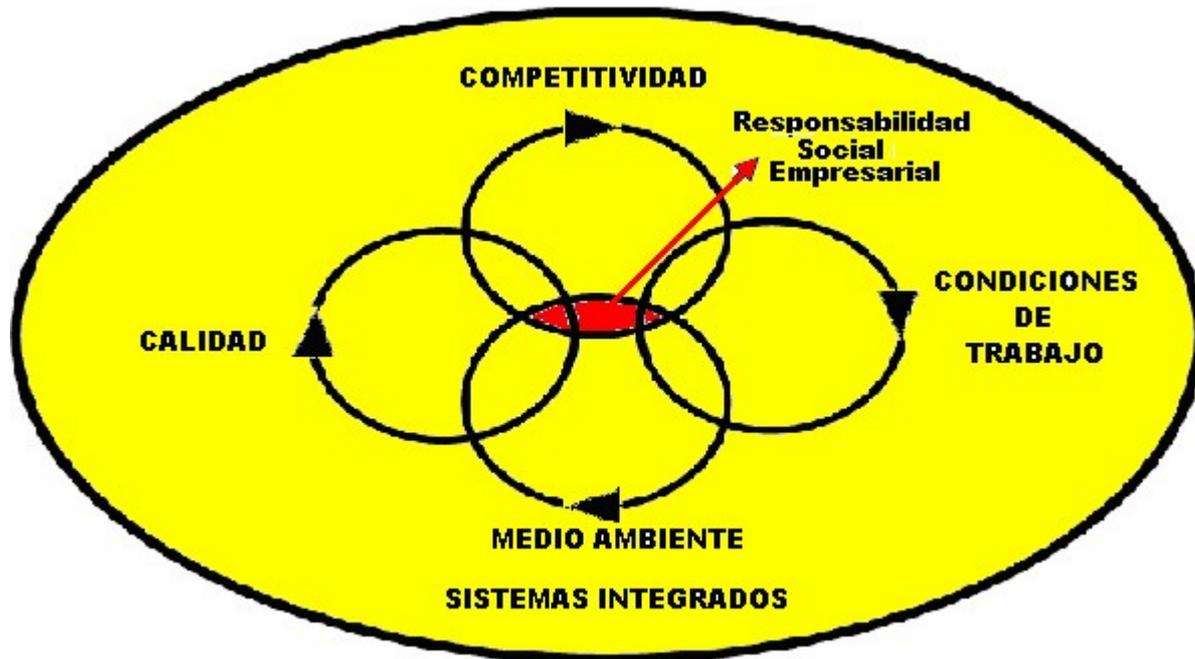


Visto el amplio espectro que comprende la RSE y la existencia de diferentes modelos para su acreditación, consideramos necesario que alguna organización internacional establezca una guía uniforme de evaluación para este fin y que considere las características de las PYMES. Consideramos que pudiera eximirse en el documento de algunas exigencias a las pequeñas empresas y, de esta manera, hacerse más equitativa esta acreditación, independientemente de la legislación establecida en el país, y evitaría desviaciones de los principios éticos. Una propuesta de los aspectos generales que debe evaluar la misma serían la siguiente:

- Eficiencia económica. Sin lugar a dudas, aunque la rentabilidad no pueda ser el principio que rijan la política empresarial, empresa que no cumpla este aspecto, poco podrá hacer en otras direcciones. Es obvio que la primera responsabilidad de sus dirigentes es lograr la supervivencia de la empresa y su desarrollo competitivo.
- Política basada en la ética. Declaración del compromiso de la dirección y los mandos intermedios de mantener actuaciones consecuentes a este principio. Debe existir transparencia en las relaciones con los subordinados y promover la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Ofertar productos o servicios que respondan a las necesidades de los usuarios. En esta dirección que está muy relacionada con la anterior, se incluyen los aspectos de calidad, que en general se encuentran bien regulados en la actualidad. Socialmente, la oferta debe contribuir a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
- Establecer una política que sobrepase los mínimos establecidos por la legislación vigente. Las condiciones que se establecen deben estar acordes con las posibilidades de cada empresa en particular, basadas en el mejoramiento continuo y no limitarse a la exigencia estatal. Este aspecto refleja la “voluntad y valores” de la dirección.
- Situar la atención al trabajador como el más importante objetivo de la dirección. En este aspecto incluimos la SST, así como todos los factores relacionados con las condiciones de trabajo, y la participación de los trabajadores en el proceso, de forma que se alcance un clima de satisfacción laboral.
- Desarrollar medidas de protección del ambiente. Eliminar todos los factores que puedan estar causando un impacto negativo al medioambiente y considerar en las nuevas inversiones las condiciones para que no se produzcan.
- Integración de la empresa a los programas comunitarios. Relacionarse con las organizaciones sociales de la comunidad para colaborar en los programas existentes para mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos.

El alcance de estos aspectos es lo que debe concretarse mediante la guía de evaluación; aunque como se establece por el sistema de RSE, no hay un límite superior, éste dependerá en gran medida de la ética y los valores humanos del empresario, aunque no se puede olvidar en la práctica el factor referido a las posibilidades económicas reales de la entidad. En la figura 4 podemos determinar cuáles son los subsistemas que deben integrar la RSE y, por tanto, los aspectos que debe ser capaz de evaluar la guía que se confeccione.

Figura 4
Responsabilidad social empresarial



Modelos de RSE establecidos por diferentes organizaciones

En el escenario social actual, la pregunta siempre presente es: ¿qué vamos a hacer para mejorar los niveles de vida sin renunciar al desarrollo? Como las relaciones de la economía mundial no han variado, recordemos que las transnacionales emplean a más de 90 millones de trabajadores¹⁵, en muchos casos con condiciones de trabajo inhumanas, como en el caso de las famosas maquilas; los teóricos tratan de buscar formas en que manteniéndose el sistema, las empresas mejoren en cuanto a sus acciones preventivas y brinden una imagen más humanista. A continuación vamos a describir algunos de los modelos que han tratado de evaluar esta conducta social responsable del empresariado, pero que no son de obligatoriedad en su aplicación por las empresas y cuyo objetivo es normalizar los procedimientos y acciones de las mismas, para conseguir sus objetivos guiados por un carácter ético en beneficio del bienestar de los trabajadores.

Modelo de balance social de ANDI – OIT^{16,17}

Éste es un modelo elaborado en 1987 por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) de Colombia y la OIT, que se basa en que la empresa debe confeccionar, igual que hace para los aspectos económicos, una información sobre los aspectos sociales en cada periodo evaluativo.

Según la OIT, "El balance social por sí solo no podrá conseguir transformar una empresa, pero si es aplicado en un ambiente favorable, será un elemento de enorme utilidad. Su práctica facilita el desarrollo de una política social voluntaria, ya que es una herramienta fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la responsabilidad social libremente asumida".

Las responsabilidades a evaluar en este modelo se dividen en externas e internas, las que a su vez se subdividen en aspectos que deben ser evaluados en cada una de ellas, como se observa en la tabla 2.

Tabla 2
Responsabilidades a evaluar en el modelo de balance social

Responsabilidad	Alcance	Campos que incluye
Área interna	Acciones dirigidas hacia los trabajadores	Características socio-laborales Servicios sociales Integración y desarrollo
Área externa	Acciones dirigidas hacia los demás grupos sociales con que se interrelaciona	Relaciones primarias Relaciones con la comunidad Relaciones con otras instituciones

En cada uno de los aspectos enunciados se establecerán indicadores que permitan evaluar cada una de las variables que se programen controlar en cada campo. En el caso de la SST, se plantean algunos indicadores referentes a la salud y riesgos profesionales, los que al ser elaborados para países con otros sistemas socio-económicos como en el caso de Cuba, tendrían que modificarse para ser de utilidad. En este sentido podrían incluirse otros indicadores en base a las directrices de SST de la OIT^{18,19}.

Modelo SA 8000 (Social accountability)²⁰⁻²²

Es un método desarrollado en Norteamérica en 1997 por la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas de Nueva York, ahora denominado de Responsabilidad Social Internacional (SAI), para controlar que las empresas transnacionales respeten los derechos humanos, en particular los laborales. Se confeccionó con el objetivo de facilitar la auditoría, ya que la existencia de diferentes reglamen-

taciones dificultaba el control de un comportamiento socialmente responsable.

El mismo establece como prioridad que la empresa deberá cumplir con la legislación internacional y del país en que opere y que, además, voluntariamente cumplirá con otras obligaciones que considere, así como las establecidas en la norma. Por consiguiente, lo único que es obligatorio para la empresa es cumplir con lo establecido en las legislaciones, las que en general se reconocen como deficitarias en los países en desarrollo.

Los requisitos que exige esta norma se dividen en las dos áreas siguientes (tabla 3):

1. Responsabilidad social. En la que se incluyen los requisitos de SST más otros referidos a los derechos laborales.
2. Sistema de gestión. En el que se incluyen los elementos requeridos para asegurar que la empresa cumple con los requisitos de comportamiento establecidos.

Tabla 3
Requisitos de responsabilidad social y elementos del sistema de gestión

SA 8 000 Requisitos de responsabilidad social	SA 8 000 Elementos del sistema de gestión
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo infantil • Trabajos forzados • Salud y seguridad en el trabajo • Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva • Discriminación • Medidas disciplinarias • Horario de trabajo • Remuneración 	<ul style="list-style-type: none"> • Política de la empresa • Revisión por la administración • Representantes de la compañía • Planteamiento y aplicación • Control de proveedores, subcontratas y subproveedores • Identificación de problemas y adopción de medidas correctoras • Comunicación externa • Acceso a la verificación • Documentación

La norma establece para cada uno de los aspectos los requisitos esenciales que deben ser cumplidos y las evidencias que los sustentan en cada caso. Esto facilita la labor de quienes realizan el control externo y acreditan a la empresa. Como el SAI no verifica el cumplimiento de los requisitos de forma directa, ha acreditado a un grupo de empresas comerciales de auditoría para desarrollar esta actividad de acreditación.

Nuestra consideración de este documento es que puede satisfacer en parte el objetivo de RSE para el que fue creado; no obstante, en los aspectos de SST sus objetivos son muy generales y no satisfarían las necesidades de lograr un comportamiento socialmente responsable en este sentido.

Modelo GRI (Global Reporting Initiative)²³

Éste es un modelo que surge en 1997 por la iniciativa conjunta de dos organizaciones no gubernamenta-

les, CEBES (Coalition of Environmentally Responsible Economies) y PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) con el objetivo de aumentar la calidad, rigor y utilidad de las memorias de sostenibilidad. El mismo establece una guía para la elaboración por las empresas de los informes de sostenibilidad, en los que se integran los aspectos económicos, sociales y medioambientales, y cuya última versión es de 2006. La adopción de este modelo es voluntaria y sugiere elaborar una memoria con un contenido establecido, que describa la aceptación de las reglamentaciones vigentes y que sirva como instrumento para comparar la situación con otras instituciones o sectores. En el modelo se establecen para los aspectos económicos, sociales y medioambientales, 50 indicadores centrales y 47 adicionales, que pueden ser cualitativos o cuantitativos, con los cuales se pueden evaluar y caracterizar los resultados de la empresa.

Este modelo es igual que otros analizados; aunque es un avance para una nueva cultura de gestión integral, no posee un contenido de SST que pueda garantizar que se cumpla con las necesidades de prevención

en este campo, lo que puede observarse en la tabla 6. O sea, se necesita, además, la existencia de un sistema de gestión de riesgos laborales que amplifique las exigencias en este campo.

Tabla 6
Indicadores de actuaciones sociales: práctica laboral y trabajo digno

	Indicadores principales	Indicadores adicionales
Seguridad y salud	<p>LA5. Método de notificación y registro de enfermedades y accidentes laborales en referencia al repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>LA6. Descripción de las comisiones conjuntas sobre seguridad y salud, incluyendo la dirección y los representantes de los trabajadores y una proporción de personal al amparo de dichas comisiones.</p> <p>LA7. Accidentes comunes, días perdidos y tasas de absentismo laboral y número de accidentes laborales mortales, incluyendo trabajadores subcontratados.</p> <p>LA8. Descripción de la política y programas sobre VIH/AIDS (en el lugar de trabajo y fuera del mismo).</p>	<p>LA14. Evidencia sustancial que confirme el cumplimiento de las recomendaciones de la OIT de sus directrices relativas a los sistemas de gestión de salud en el trabajo.</p> <p>LA15. Descripción de los acuerdos formales con los sindicatos o otros representantes laborales de los trabajadores, relativos a la seguridad y salud en el trabajo y proporción de empleados amparados por cualquier acuerdo de este tipo.</p>

Norma SGE 21:2005 ²⁴

La norma fue elaborada en el 2001 y actualizada por la Asociación Forética en el 2005; constituye un sistema de gestión ética y socialmente responsable de carácter voluntario y es la primera norma europea en este campo capaz de ser auditada y certificada. Esta última versión abarca un mayor conjunto de elementos, tanto de dimensión interna como externa, y su diseño permite mayor compatibilidad con las normas de los sistemas relacionados con el medio ambiente, la prevención de riesgos y con la sociedad, sobre todo con ISO 9 000 e ISO 14 000. Su contenido está dirigido a las 9 áreas de gestión siguientes: alta dirección, clientes, proveedores y subcontratistas, recursos humanos, entorno social, entorno ambiental, inversores, competencia y administraciones competentes. Dentro del campo de los recursos humanos considera la prevención de riesgos como un aspecto importante sin el cual no se puede alcanzar el reconocimiento del comportamiento socialmente responsable.

En su contenido se consideran los requisitos de las normas SA 8000, las directrices del “Global Compact”, las del “Global Reporting Initiative”, las recomendaciones realizadas por la Unión Europea en el “Libro Verde”, las directrices de la OIT y las recomendaciones de la OCDE. Además, presenta la ventaja para su certificación de ser compatible con la ISO 9 000, ISO 14 000, OHSAS 18 000 y las Directrices de la OIT.

La norma implica el establecimiento de:

- Código de conducta
- Manual de gestión
- Comité de Ética y responsabilidad social
- Sistema documentado de gestión de la calidad
- Sistema documentado para la admisión, tramitación y registro de reclamaciones
- Sistema documentado de gestión medioambiental
- Sistema documentado de gestión de SST
- Registro de ausentismo, despidos, bajas voluntarias y bajas por enfermedad
- Informe de acciones solidarias o de acción social
- Protocolo de inversiones
- Auditorías internas de RSE

Como puede percibirse, esta norma es superior a otros modelos revisados, ya que permite integrar los diferentes sistemas de gestión y su contenido en SST es más amplio, por lo que significa un mejor control de la gestión en este sentido. El problema que pudiera tener para aplicar en la pequeña empresa, es que en este tipo de entidades para poder cumplir las exigencias establecidas, implantar los sistemas y certificarse, en la práctica necesitaría contratar los servicios de terceros, lo que les implica a veces costos no permisibles.

ISO 26 000 ^{8,9,10,49}

Ésta es una norma que se comenzó a elaborar como proyecto en el año 2005 y que según el cronograma, a debe aprobarse para el 2010 con el objetivo de

integrar los diferentes sistemas de gestión. Es una guía voluntaria que puede utilizarse en todas las organizaciones para contribuir a evaluar la incorporación de la RSE, que no puede ser certificada ni utilizarse para fines contractuales. No está concebida como un sistema de gestión y en su propuesta se establece como alcance el siguiente:

- Asistir a las organizaciones a orientar su responsabilidad social
- Proporcionar una guía práctica relacionada con:
 - Hacer operativa la responsabilidad social.
 - Identificar e involucrar a las partes interesadas.
 - Incrementar la credibilidad de los informes y reclamos realizados sobre RS.
- Dar énfasis a los resultados de desempeño y a su mejora.
- Aumentar la confianza y satisfacción de los clientes.
- Promover una terminología común en el campo de la responsabilidad social.
- Ser consistente y no estar en conflicto con documentos existentes, tratados y convenciones internacionales, y otras normas ISO.

Al decidir desarrollar una norma guía sobre RSE, ISO enfatiza que su intención no es reemplazar los acuerdos intergubernamentales existentes. Hasta donde conocemos, ésta es una propuesta que está elaborada para integrar y hacer compatibles los sistemas de gestión de calidad, medioambientales y de SST. Sin embargo, como se conoce, existen normas (ISO 9 000 – 14 000) para los dos primeros, pero la polémica surgida en los aspectos de SST no ha permitido aprobar la ISO 18 000 sobre el tema, por lo que la norma sobre RSE tendría que pronunciarse por la adopción de cualquier sistema de gestión en este campo.

Como se puede observar, en general las guías o normas de responsabilidad social descritas pueden coadyuvar a desarrollar una nueva cultura empresarial con más ética, pero con excepciones no garantizan un comportamiento responsable en lo que a SST se refiere, lo que implica considerar en todos los casos la existencia de un sistema de gestión específico. La implantación de estos modelos presenta la paradoja, que por un lado beneficia la gestión integral y por otro la hace más compleja, en particular en la pequeña empresa, donde sus requerimientos determinan que sean más difíciles de aplicar.

Tendencias de la RSE

De la misma forma que existen diferentes modelos elaborados, hay que expresar que existen diferentes tendencias en el sistema y su manera de aplicación. Tenemos que partir de que este nuevo modo de gestión empresarial ha surgido por dos cuestiones fundamentales, la necesidad de mantener la pervivencia de la empresa ante la crisis económica, y las presiones de la ciudadanía ante los impactos sociales en el marco de la calidad, los derechos laborales (SST) y el me-

dioambiente. No en todos los casos es resultado de un proceso de evolución de la conciencia social del empresario, sino que ante una situación creada, se brinda una solución filantrópica por los teóricos para que pueda subsistir el régimen de explotación establecido basado en la economía de libre mercado (neoliberal). No es posible olvidar que la responsabilidad social se promueve en un marco teórico que podría admitir otras muchas variantes, como una tendencia en sintonía con la liberalización del comercio y la reducción del papel regulador del Estado ante “las fuerzas del mercado” y la globalización.

El Sr. Koffi Annan en el Forum Mundial celebrado en Davos en el 1999, propuso el Pacto Mundial (Global Compact) para promover la actuación responsable del empresariado ante la situación mundial creada por la globalización, y que según sus palabras, era una vía para lograr un mercado con valores más humanos. Este documento se refería a las tres áreas de la RSE y no trataba de establecer a las empresas nuevas "obligaciones", sino de '*recuperar aspectos que en cierta forma estaban ya establecidos en reglamentos internacionales, pero que eran obviados por algunos*'²⁵. Ya en ese momento la situación existente avizoraba señales inequívocas de la necesidad de que el mundo no sólo se rija por intereses económicos y la necesidad de promover sistemas de gestión que tomen en cuenta la ética y los valores humanos.

Cuando se analizan los documentos sobre la RSE, se puede detectar la existencia de tres diferentes tendencias, que fluctúan desde aquélla en que se adopta porque no queda otra alternativa que transformar la gestión, hasta la más radical, que plantea transformaciones de fondo en el sistema económico y de mercado imperante. A continuación describiremos someramente estas líneas de pensamiento.

La primera tendencia responde a una lógica *economicista-neoliberal*; quienes adoptan esta línea, a nuestro entender, no han modificado sustancialmente su cultura de gestión y lo que tratan es de acomodarse a los nuevos aires de cambio, pero sustentando el principio de la rentabilidad. O sea, lo que esperan es que la adopción de esta estrategia brinde una imagen empresarial que les permita ser competitivos en el mercado, ven el fenómeno como una inversión, donde los compromisos que asuman signifiquen un incremento de la rentabilidad y la supervivencia futura de la empresa. Se manifiestan partidarios del cambio, sólo con el objetivo de mantener una imagen aceptable ante los grupos interesados y la ciudadanía.

Una segunda tendencia que es la corriente principal y que podemos denominarla *negociadora*, se fundamenta en armonizar o conciliar los intereses con los demás grupos sociales involucrados en este proceso. Trata de transitar por un camino de conciliación y buenas prácticas basado en principios éticos y valores humanos. La misma trata de modificar la gestión y establecer una nueva cultura empresarial sin entrar en contradicciones con los grupos interesados. Se manifiesta como una alternativa viable que pretende alcan-

zar las modificaciones del sistema manteniendo la cohesión social y lograr un desarrollo sustentable basado en la protección de los derechos humanos y el ambiente. Si en la práctica se aplica con honestidad, puede mejorar el grado de bienestar social.

En tercer lugar encontramos la posición de los más radicales, que podemos denominar como "humanista"; es la menos frecuente y se encuentra dentro de las corrientes antineoliberales. Esta variante preconiza los cambios sociales profundos y el rescate del poder regulador del Estado en el mercado, e insta al accionar con un profundo sentido humanista de la empresa en pos de eliminar la pobreza, la inequidad, la degradación ambiental y demás problemas acuciantes y atribuibles al modelo vigente. No considera válidas las posiciones que tratan de resolver la situación con medidas mediáticas, que tratan de maquillar la realidad social y en el fondo mantienen actitudes injustas y socialmente irresponsables.

En la información sobre RSE encontramos que abunda la referida a las dos primeras corrientes, cuyo contenido es muy parecido. Ambas tratan de promover esta cultura convenciendo al empresario de que la inversión en este campo les da ventajas al poder aumentar la productividad, la competitividad, en fin, la rentabilidad, en un marco de conciliación, evitando de esta manera la confrontación social con los grupos interesados. La tercera corriente tiende a recuperar los derechos perdidos durante el periodo de la exacerbación del neoliberalismo y que el empresario incorpore realmente valores éticos a su gestión, que se restituya el papel del Estado como regulador y que los grupos sociales con los que se interrelaciona la empresa exijan un comportamiento socialmente responsable. Hay que decir que todas las tendencias coinciden en la necesidad de la interrelación más estrecha y la participación de los grupos sociales para el éxito de la gestión.

La estrategia de RSE no podemos verla como algo nuevo, pues hemos mencionado que siempre han existido empresarios que han aplicado estos principios en su actuación. Podríamos decir que lo concebimos actualmente como algo ingenioso que han creado los empresarios para paliar las crisis creadas por la estrategia neoliberal, darle una salida elegante a los impactos sociales y poder mantenerse en el mercado. En este sentido tenemos la incertidumbre de cómo se manejará este sistema en la práctica, pues muchas empresas en la actualidad no cumplen ni con los mínimos establecidos en las legislaciones; no obstante, lo consideramos como algo innovador que debe promover el accionar más ético de la empresa y mejorar las condiciones de SST.

Para caminar hacia un escenario con mayores niveles de equidad y bienestar social y menores riesgos de exclusión, se requiere adoptar un enfoque integrador, sistémico y multidisciplinario que aborde los diferentes espacios y dimensiones donde opera y se retroalimenta la exclusión y la inequidad.

La aplicabilidad en los países en desarrollo

Como se puede observar, el sistema de RSE descansa en considerar la empresa como un ente social y un sistema que tiene que funcionar integrando los diferentes subsistemas que lo componen. Lograr este objetivo implica tener una estructura y un personal capaz de desarrollar las actuaciones correspondientes con un desempeño responsable socialmente. Sin lugar a dudas que se está promoviendo un sistema que podemos definir como la etapa superior del desarrollo de la gestión empresarial. Esta concepción teórica del problema nos lleva a pensar en los siguientes aspectos:

- ¿Cuántas PYMES en los países desarrollados no tienen condiciones para aplicar el sistema?
- ¿La implantación del sistema en las PYMES no implica la compra de los servicios de gestión de la prevención?
- ¿Está ideado el sistema para las condiciones concretas que se presentan en los países en desarrollo?

Desarrollaremos unas reflexiones que den respuesta a estas interrogantes. Nuestra experiencia de trabajo en países de Europa, que es donde mayor promoción se está haciendo al sistema, nos dice que aún existen gran cantidad de pequeñas y medianas empresas que no cumplen con los requisitos establecidos por la legislación de SST y que carecen de un sistema o programa de prevención adecuado. Fundamentalmente esto se debe a que para la implantación del sistema de SST se necesita una estructura y personal capacitado que pueda formar al personal y establecer los controles mínimos necesarios. De todos es conocido que en estas empresas existe el personal administrativo y técnico indispensable o no existe, y cuando existe, éste se dedica a los aspectos de control de la producción o los servicios que se prestan y no a la SST. O sea, que si en la práctica diaria tenemos que no se da respuesta a un nivel de desarrollo inferior, cómo van a ser capaces de aplicar un modelo más complejo, que supuestamente lleva implícito tener establecidos los sistemas de calidad, SST y protección del medio ambiente. Por consiguiente, arribamos a la conclusión de que el sistema ha sido elaborado con la visión de empresas con determinadas condiciones, en particular para la gran empresa, ya sea nacional o transnacional.

Como existe la situación anterior, por lo menos en lo correspondiente a las PYMES, en muchos países se ha adoptado como solución la de crear los servicios de prevención de riesgos para los aspectos de SST. No nos pronunciamos en contra de estos servicios, pero nuestra experiencia práctica nos ha llevado a considerar que hacen una prevención virtual al no estar presentes en el lugar de trabajo. Por supuesto que la existencia de algo que en determinado grado se ocupa del problema, es mejor que nada, pero en la realidad no dan solución a las situaciones de la SST en el lugar de trabajo. Además, como la existencia de atención preventiva en SST ha sido impuesta por la legislación, obliga al empresario a contratar estos servicios y paralelamente hace a éste suponer

que no tiene la responsabilidad preventiva, ya que piensa que el responsable es el servicio de prevención a quien contrató quien debe responder ante los problemas de este tipo. O sea, que establecer y controlar estos sistemas de prevención, servicios que antes en muchos países se venía realizando por instituciones gubernamentales, se han privatizado y se ha convertido en una mercancía para terceros, lo que hace en ocasiones cuestionable éticamente la actuación en este campo.

En los países en desarrollo como los nuestros, consideramos francamente que, salvo las transnacionales o las grandes empresas nacionales, no tienen en el presente condiciones materiales para la implantación de estas normas de responsabilidad. En muchos países hay primero que establecer legislaciones que permitan cumplir con los mínimos deseables actuales en los lugares de trabajo, capacitar a los dirigentes y trabajadores y exigir a todas las empresas el cumplimiento de lo legalmente establecido mediante el sistema de inspección de SST estatal. Paralelamente, debemos establecer para grandes empresas una mayor exigencia, requiriendo inicialmente la existencia de sistemas de calidad, SST y medioambiente, y como etapa final la implantación del sistema de RSE.

Consideramos que la implantación de este sistema tiene que ser el resultado de la evolución del sistema de gestión empresarial y que es imposible alcanzar un todo si no hemos sido capaces de cumplir con las partes de ese conjunto. Otro elemento de suma importancia es la preparación de los dirigentes para su desempeño con ética, ya que aunque no esté establecido el sistema, durante todas estas etapas de tránsito cada acción de la empresa tiene que estar determinada por un comportamiento socialmente responsable.

En Cuba la situación en este sentido es diferente, ya que nosotros continuamos considerando al hombre como el elemento más importante en el proceso de trabajo y mantenemos un sistema sociopolítico diferente a otros países del área, donde las empresas son de propiedad privada. Esto no significa que tengamos todos los problemas de SST resueltos, ni que nuestros dirigentes estén suficientemente preparados para asumir un comportamiento socialmente responsable, pero sí podemos afirmar que existen políticas estatales bien definidas para alcanzar estos fines.

Gran parte de nuestras empresas pueden considerarse igual que en otros países como PYMES, y en ocasiones carecen de estructuras para implantar sistemas tan complejos administrativamente como los de estas normas de RSE, ya que muchas no pueden satisfacer exigencias administrativas de sistemas como la ISO 9 000. No obstante, existe una legislación bastante extensa, una inspección estatal de la SST que exige el cumplimiento de los mínimos exigidos por la misma en este campo, además de instituciones estatales que asesoran en la implantación y en el control de los sistemas de prevención, así como en la formación del personal en esta materia. En lo referente a la SST, se promueve la implantación de las OHSAS 18 000 en todas las empresas con las premisas necesarias. En la actualidad transitamos por un proceso de recuperación de la SST, dirigido al fortalecimiento

del control y la mejora de las condiciones de trabajo, por el impacto negativo que en éstas ocasionó el periodo de recesión de la economía del último decenio del pasado siglo.

En este escenario, el país también mantiene una política de protección ambiental y un programa de incremento de las exportaciones, que hace a las empresas certificarse en los aspectos de calidad. Como vemos, están creadas las bases legales y estructurales para que muchas empresas puedan asumir el cumplimiento de las nuevas normativas de RSE. Nuestra diferencia con otros países radica en la existencia de una "voluntad política" del Estado en tener un comportamiento socialmente responsable en SST y en los demás aspectos que comprende este comportamiento, independientemente de que exista o no una norma aprobada en este sentido.

Tenemos que cuidarnos de cómo vamos a implantar estas normas en el futuro y de los elementos que vamos a institucionalizar con tal fin. Los principios en que se basa esta propuesta no se diferencian de la filosofía de nuestro sistema social, por lo que no debiera significar nada extraordinario el adoptarlo en la estrategia empresarial. Sin embargo, nuestro criterio es que no puede aplicarse de forma similar a como se ha orientado en otros países de estructura social diferente. En nuestro caso no se justifica el establecimiento de servicios de prevención que certifiquen los sistemas; ésta tiene que ser función de los órganos estatales de control, que autorizan o no a las empresas laborales a desarrollar su actividad, para lo que se necesita fortalecer las estructuras y la capacidad técnica de las actuales inspecciones estatales. La certificación tampoco puede ser un objeto de mercadeo para las empresas que se dediquen a brindar este servicio; tiene que hacerse por órganos estatales y no puede significar la exclusión para el desarrollo sustentable de aquéllas que no alcancen esta categoría.

Otro elemento de importancia es fortalecer los conocimientos de nuestros dirigentes empresariales en la gestión integrada que plantea este sistema, basada en la responsabilidad social como estrategia y los valores éticos y de solidaridad que siempre han sido una prioridad de nuestro gobierno. En realidad, aunque la política empresarial ha sido la de la protección del medio ambiente y la SST, hay direcciones empresariales que aún mantienen estrategias de gestión basadas fundamentalmente en la rentabilidad, y tienen en un segundo plano la mejora de las condiciones de trabajo y la protección del medioambiente, justificándose con los costos y su efecto en la eficiencia que resultan de estas inversiones, sin prever el futuro.

Limitaciones y retos de la nueva concepción empresarial

El sistema de RSE propuesto por organizaciones empresariales y aceptados por organismos internacionales como la OIT, es inobjetable, ya que se basa en principios éticos y valores humanos. No obstante, consideramos que ésta es una respuesta de la élite empresarial a la situación actual de crisis y a la con-

cienciación de la ciudadanía en los impactos nefastos que ha ocasionado el neoliberalismo, tanto en los derechos laborales como al medioambiente, tratando de brindar una imagen más humanista del sistema. Opinamos que aunque no concordamos con la reducción del papel regulador del Estado que preconiza, debemos aceptar el sistema con las imprecisiones que presenta, ya que en este mundo globalizado, neoliberal y con una recesión económica, como estrategia promueve un comportamiento responsable en SST y medioambiente, así como, un desarrollo sustentable que significa velar por los bienes más preciados del trabajador: el empleo y la salud.

En este siglo y con el desarrollo de la globalización, la empresa está configurada como una institución social de gran peso en el desarrollo económico de los países, por lo que este hecho en parte ha determinado a las organizaciones interesadas a justificar internacionalmente este proyecto de RSE. Sin embargo, en la práctica se observa que hasta en los países desarrollados la mayoría de los centros de trabajo mantienen el manejo tradicional de estas actividades, pues carecen de bases sustentables para establecer sistemas más complejos como éste, ya que necesitan de recursos y una cultura de prevención, que en general escasean en muchos ²⁶. Aunque no podemos considerar el sistema como el paradigma que va a lograr transformar definitivamente las condiciones de SST, debemos, como decía Stiglitz ²⁷, no ser espectadores pasivos (negligencia contribuyente), por lo que estamos comprometidos a participar en este movimiento, pero asumiendo posiciones en SST que promuevan cambios reales en las estructuras y en el accionar actuales. Como estrategia y herramienta que se proyecta para el accionar ético empresarial, es factible y puede servirnos para mejorar la atención a la SST y la protección del medioambiente. Como se ha descrito, existen diferentes modelos con este fin, pero nos preocupa que en general son limitados al evaluar las condiciones de SST, lo que implica siempre la necesidad de integrar un subsistema que atienda estos aspectos e incrementar el peso de los criterios al evaluar el mismo en los ya confeccionados. Hay que decir que las guías de RSE elaboradas tienden a evaluar determinados aspectos legales establecidos, lo que a nuestro entender no satisface los principios éticos de lo que significa una actuación socialmente responsable ²⁸.

En el marco nacional cubano debemos ser cuidadosos al implantar el sistema de RSE, ya que en el mismo presenta diferentes aspectos que no son consecuentes con nuestra estructura socio política ni con nuestros principios éticos establecidos. El primero y de mayor peso es el de minimizar el papel del Estado en la regulación, quitarle responsabilidad, lo cual ha tenido consecuencias desastrosas observables en el escenario mundial y que llegaron a hacer manifestar durante la crisis 2008-2009 a la canciller germana Ángela Merkel, '*solo el Estado es capaz de restaurar la confianza necesaria*' ²⁹.

Otro aspecto crítico en este movimiento es el concerniente a cuáles son los elementos que caracterizan el comportamiento socialmente responsable de la empresa. La existencia de múltiples modelos traduce la inexistencia de un consenso al respecto. De aquí se desprende la necesidad de adoptar un modelo que, basado en las directrices de la OIT y las normas OHSAS 18 000 ³⁰, satisfaga los requerimientos de las partes interesadas en cuanto a la RSE y la SST, el cual podría ser la futura ISO 26 000.

Importante es analizar lo referente a la voluntariedad de este sistema y la dicotomía que existe entre los que se pronuncian por la misma y los que se pronuncian por un sistema certificable. Estas tendencias son similares a las existentes para los sistemas de SST. En ambos casos hay sus ventajas y desventajas, ya que la voluntariedad en el marco de la ética y de la falta de consenso, da la posibilidad de dejar al libre arbitrio del empresario a definir el comportamiento responsable. Por otro lado, la certificación obligatoria puede crear situaciones insostenibles para algunas PYMES y promover el manejo por terceros de la prevención como mercancía. Somos partidarios de la voluntariedad, pero controlada por las instituciones estatales, ya que la certificación obligatoria es en general sustentada por consultores externos con el sentido de crear un mercado obligatorio para sus servicios de prevención.

La adopción de una norma de este tipo no consideramos sea capaz por sí misma de resolver los problemas que se presentan en la SST, ya que, como hemos visto, la seguridad y la salud en el trabajo está aún poco presente en los modelos preestablecidos. Además, es una realidad manifiesta que muchas PYMES carecen de bases sustentables para su implantación. Este tipo de empresario tiene presente, antes que todo, la supervivencia de la organización y el logro de sus metas económicas, por lo que es incapaz de desarrollar actuaciones que piense ponen en peligro dichas metas ³¹. El empresario debe inicialmente ir fortaleciendo la estructura de la empresa, en particular en lo referente a la SST, y lograr un sistema eficaz, para después poder incursionar en este sistema más complejo. Hay que recordar que en los aspectos de gestión, el sistema de SST es el único que sitúa al trabajador como verdadero objetivo empresarial y que en general cumplir la legislación vigente de prevención de riesgos, no significa actuar con RSE. Por tanto, hay que ser pragmáticos y proponernos metas alcanzables.

CONCLUSIONES

El planteamiento de la ética empresarial como "algo nuevo" no es admisible en los empresarios de nuestro sistema social, ya que está implícito en toda la política del Estado y, por tanto, toda acción de un empresario tiene que estar inspirada en esta concepción. Nuestro empresario no necesita de una norma de este tipo para su accionar cotidiano. Como el escenario actual de la globalización del comercio nos hace tener que adaptarnos a la realidad sin ilusionarnos,

consideramos a esta norma como una herramienta más, que puede ser utilizada en SST para beneficio de los trabajadores.

Es conveniente expresar que en esta sociedad global de riesgo que amenaza al bienestar social, a la salud en general de los ciudadanos y de los trabajadores en especial, y donde la incertidumbre de futuro es una realidad, estos planteamientos de ética y nuevos procedimientos no bien definidos, destilan desconfianza. Por el origen de estos modelos, esperamos que esto no se convierta en un engaño para favorecer a las grandes empresas y que después de implantados, las condiciones de SST y sus indicadores de resultados sigan manifestando la existencia de situaciones peligrosas de los lugares de trabajo e incumplimiento de las disposiciones sobre prevención de riesgos. Sin lugar a disquisiciones, es necesario que la implantación de la RSE implique un nuevo enfoque de la prevención, donde ésta sea inseparable de los procesos de trabajo, y toda la línea de dirección accione en beneficio de la protección del trabajador y el medioambiente de una forma sustentable. El Estado no puede fundamentar la prevención en la implantación de estos sistemas de forma general, sino en el control y la exigencia mediante los órganos de inspección establecidos y la existencia de planes de prevención adecuados a las estructuras de cada lugar. Frente al modelo de una norma “paraguas” de la RSE, algunos expertos piensan que es mejor recurrir a certificaciones de aspectos parciales del desarrollo sostenible, adecuadas al perfil de riesgo de la compañía.

Las diferentes líneas de acción contra el neoliberalismo apuntan hacia la necesidad de un cambio social en que el mundo se rija por valores humanos y principios éticos, y no sólo por principios económicos; si éste es el objetivo de la RSE, bienvenida sea. Esperamos que realmente esta iniciativa dé al traste con las condiciones inhumanas de trabajo establecidas en las “maquilas” por muchos empresarios que promueven en este momento la RSE, y no se convierta en un elemento más para brindar una “imagen” socialmente aceptable.

Por último, deseamos expresar que cualquier sistema de RSE que se implante tiene que ser consecuente con las características del país en que se encuentra la empresa, y para el caso de Cuba, estimamos deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- Implantación voluntaria.
- Establecimiento de un modelo único que considere las características especiales de la PYME.
- Procedimientos de evaluación que no requieran de consultorías o auditorías externas obligatorias.
- Sin objetivos de certificación.
- Económicamente justificable.
- Cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en SST.
- Elevación de la formación de dirigentes, líneas de mando y trabajadores en la gestión preventiva y de RSE.

- Participación de los trabajadores y sus organizaciones en el diseño, implementación y aplicación del sistema.
- Control estatal del sistema y otorgamiento del aval de comportamiento socialmente responsable como reconocimiento gratuito a las empresas que cumplan con los requisitos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Internacional del Trabajo. La seguridad en cifras. Ginebra: OIT; 2003.
2. Organizaciones Mundial y Panamericana de la Salud. La higiene ocupacional en América Latina. Una guía para su desarrollo. Washington: OPS/OMS; 2001.
3. Moreno Jiménez B, Garrosa Hernández E. Globalización y riesgos laborales emergentes. Revista Ciencia y Trabajo [internet]. Abr-Jun 2009 [citado 3 Oct 2009];32:A31-A34. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl>.
4. Rubio Romero J.C. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ¿Certificables o no certificables? Directivas de la OIT vs. normas OHSAS 18001. Prevención, Trabajo y Salud. 2001;(4):4-13.
5. Rubio Romero J.C. OHSAS 18 001. Directrices de la OIT [internet]. 2003 [citado 3 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.preventionworld.com>.
6. Organización Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra: OIT; 2001.
7. Fernández Muñoz B et al. Occupational health and safety and corporate social responsibility: Incidence on economic performance. Universidad de Oviedo, Proceedings of the Sixth International Conference on Occupational Risk Prevention - ORP2008 [internet]. 2008 [citado 3 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.preencionintegral.com>.
8. ISO. Participando en la futura norma internacional ISO 26 000 sobre responsabilidad social [Internet]. 2006 [citado 3 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.iso.org/sr>.
9. Remy P. ISO 26000. El standard de responsabilidad social [Internet]. 2008 [citado 3 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.iso26000peru.org>.
10. ISO 26000. Sobre responsabilidad social: La tercera generación de estándares internacionales. Boletín Minero [Internet]. 2005 [citado 3 Oct 2009];1191. Disponible en: <http://www.sonami.cl>.
11. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 643. Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. Madrid: INSHT; 2004.
12. Bonomi G, Brennan L, Varela P. La responsabilidad social empresarial en el marco de las relaciones laborales. Montevideo: Universidad de la República; 2003.
13. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 644. Responsabilidad social de las

- empresas (II): Tipos de responsabilidad y plan de actuación. Madrid: INSHT; 2004.
14. Plan de actuación en responsabilidad social (RS). Prevención, Trabajo y Salud. 2006;(37).
 15. Bibby A. Las multinacionales y las prácticas socialmente responsables. Mejores empresas: Mirar hacia atrás, mirar hacia delante. Revista Trabajo. 2008;(62).
 16. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 687. Responsabilidad social de las empresas. Modelo de balance social ANDI-OIT (I). Madrid: INSHT; 2006.
 17. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 688. Responsabilidad social de las empresas. Modelo de balance social ANDI-OIT (II). Madrid: INSHT; 2006.
 18. Organización Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO - OSH 2001. Ginebra: OIT; 2002.
 19. Organización Internacional del Trabajo. Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión. Ginebra: OIT; 2003.
 20. Vyhmeister R et al. Responsabilidad social corporativa: perspectivas de la prevención de riesgos laborales. Actas del IV Simposio Internacional de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional. ORP 2006. España [internet]. 2006 [citado 6 Oct 2009]. Disponible en <http://www.prevencionintegral.com>.
 21. Largo Domínguez M. Responsabilidad social corporativa. Compatibilidad con la prevención de riesgos laborales. España [Internet]. 2006 [citado 6 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.preventionworld.com>.
 22. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 647. Responsabilidad social de las empresas. Modelo SAI 8000 (Social Accountability). Madrid: INSHT; 2005.
 23. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 648. Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI. Madrid: INSHT; 2005.
 24. Gómez Mompeán MA, Lorca Soto A. El desarrollo de la PRL a través de la norma SGE 21:2005 como sistema de gestión ética y responsabilidad social empresarial. Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention - ORP2006 [internet]. 2006 [citado 8 Oct 2009]. disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
 25. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 693. Condiciones de trabajo y códigos de conducta. Madrid: INSHT; 2006.
 26. García Machín E. Reflexiones metodológicas sobre la gestión y control de la seguridad y salud en los centros de trabajo. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2009;10(1):63-71.
 27. Stiglitz, J. Ética, asesoría económica y política económica. Seminario Internacional "Ética y Desarrollo". Washington, USA. Documentos INEAM, BID; 2000.
 28. Rodríguez Sanz de Galdeano B. Responsabilidad social en las empresas y seguridad y salud laboral: luces y sombras y propuestas de intervención. Universidad Pública de Navarra. Pamplona. ORP2005. España [internet]. 2005 [citado 8 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
 29. Estado del bienestar [Internet]. 2009 [citado 8 Oct 2009]. Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Estado_del_bienestar.
 30. NC 18001. Seguridad y salud en el trabajo — Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo — Requisitos. La Habana: ONN; 2004.
 31. Aneas A. La responsabilidad social en las microempresas: Dificultades, riesgos laborales, retos y propuestas. Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention - ORP2006. España. [internet]. 2006 [citado 8 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
 32. Vyhmeister R. Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales. Actas del Segundo Simposio Internacional de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional. ORP2005. España [Internet]. 2005 [citado 11 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
 33. Rezzónico RC. Responsabilización y desarrollo humano: Una mirada sobre la responsabilidad social corporativa en la gestión organizacional y empresarial en Córdoba, Argentina. Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention - ORP2006. España [Internet]. 2006 [citado 11 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
 34. Sánchez Toledo Ledesma A. El standard OHSAS 18001: motivos, obstáculos y beneficios percibidos por las empresas certificadas. AENOR. Madrid [Internet]. 2009 [citado 13 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
 35. Ayensa Vázquez JA. La Responsabilidad social corporativa en material preventivo utilizando como referencia el índice INA de Nasco. SPRL. Ministerio de Defensa. Zaragoza. España. Proceedings of the Sixth International Conference on Occupational Risk Prevention - ORP2008 [internet]. 2008 [citado 13 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
 36. Korinfeld S et al. El nuevo paradigma económico y las condiciones de trabajo. Revista Trabajo. 2001;(32).
 37. Romero Díaz C. Gerencia empresarial desde una perspectiva ergonómica. Maracaibo: Universidad Rafael Belloso; 2008.
 38. Cinterfor. ISO desarrollará una guía sobre responsabilidad social [Internet]. 2008 [citado 13 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.unit.org.uy>.
 39. Trigo Portela J. Responsabilidad social de la empresa. Contenidos y excesos. Jornada Ética y Empresa. Foment del Treball Nacional. España; 2003.

40. Arzapalo Cárdenas G. Responsabilidad social empresarial. Lima [Internet]. 2007 [citado 13 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.monografias.com>.
41. López Burián C. El rol del Estado en la responsabilidad social de las empresas: un debate necesario. Montevideo [Internet]. 2006 [citado 15 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.lasociedadcivil.org>.
42. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 745. Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo. Madrid: INSHT; 2007.
43. Estrada D. Pobreza. América Latina: Urgen reformas. Inter Press Service [Internet]. 2009 [citado 21 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.ipsnoticias.net>.
44. Vyhmeister R. Visión europea de la responsabilidad social corporativa: Perspectivas de la prevención de riesgos laborales. Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention. ORP2006. España. 2006 [citado 21 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
45. Baquedano Inostroza A et al. Fortalecimiento de los factores protectores, el nuevo desafío de la responsabilidad social empresarial. Proceedings of the Fifth International Conference on Occupational Risk Prevention. ORP2007. España [internet]. 2007 [citado 21 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
46. Lorenzo A et al. Responsabilidad social de la empresa (Danone). Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention. ORP2006. España [Internet]. 2006 [citado 21 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
47. Assumpta A et al. La responsabilidad social en las microempresas: Dificultades, riesgos laborales, retos y propuestas. Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention. ORP2006. España [internet]. 2006 [citado 21 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.
48. Corrales C, Morales R. Estudio comparativo de los sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional y su aplicación en las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero de lima. Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention. ORP2006. España [internet]. 2006 [citado 21 Oct 2009]. Disponible em: <http://www.prevencionintegral.com>.
49. ISO/DIS 26000 – ISO/TMB WG SR. Guía sobre responsabilidad social [internet]. 2009 [citado 23 Oct 2009]. Disponible en: <http://www.iso.org>.

Recibido: 17 de noviembre de 2009

Aprobado: 17 de marzo de 2011