

INICIATIVAS E INCIDENCIA DE LAS POLÍTICAS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Fecha de recepción: 13 de septiembre de 2014

Fecha de aprobación: 30 de noviembre de 2014

Para citar este artículo: Marrugo, L. & Vargas, I. (2014). "Iniciativas E Incidencia de las Políticas Socialmente Responsables En la Promoción de la salud y seguridad en el Trabajo". *In Vestigium Ire*. Vol. 7, p.p 13-22.

Lina Marrugo Salas¹

Iván Vargas Chaves²

RESUMEN

La prevención de riesgos laborales y la responsabilidad social empresarial son disciplinas que están directamente relacionadas, ya que dentro de sus objetivos se encuentra garantizar el bienestar, la seguridad y salud de los trabajadores en calidad de grupo de interés prioritario. En este sentido, el propósito del presente texto yace en demostrar el papel que tiene la gestión de los riesgos asociados al trabajo en la implementación de estrategias de responsabilidad social en las organizaciones, analizando las iniciativas más reconocidas que existen al respecto, de tal modo que sirva de base para las empresas que están en el camino hacia una gestión integral y socialmente responsable.

ABSTRACT

The occupational safety and health and corporate social responsibility are fields that are directly related in order to ensure the employees' safety, health and welfare at work, as stakeholders. In this sense, the purpose of this paper is to demonstrate the role of the occupational safety and health management in implementing CSR strategies, analyzing the most important initiatives as the basis for the companies that are on the way to a comprehensive and socially responsible management.

RESUMÉ

La prévention de risques de travail et la responsabilité sociale patronale c'est une discipline qui est directement relatives, puisque à l'intérieur de ses objectifs on trouve garantir le bien-être, la sécurité et la santé des travailleurs en qualité d'un groupe d'intérêt prioritaire. Dans ce sens, le propos du texte présent se trouve dans démontrer le papier qui a la gestion des risques associés au travail dans l'implémentation de stratégies de responsabilité sociale dans les organisations, en analysant les initiatives les plus reconnues qui existent à ce sujet, tellement qu'il sert d'une base aux entreprises qui sont dans le chemin vers une gestion intégrale et socialement responsable.



1 Contadora Pública de la Universidad Tecnológica de Bolívar. Especialista en Responsabilidad Social Empresarial de la Universidad de La Coruña, España. Máster en Gestión de Riesgos Laborales de la Universidad de Salamanca, España. Doctoranda en Responsabilidad Social de la Universidad de Salamanca, España. Correo electrónico: linimarrugo@gmail.com. A.E.

2 Abogado de la Universidad del Rosario y magister en Derecho de la Universidad de Génova, Italia. Investigador en formación doctoral en la línea de investigación en derecho internacional privado de la Universidad de Barcelona. Profesor adscrito al Seminario de Derecho Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de México. Correo electrónico: ivan@vargas.com.co. A.E.

PALABRAS CLAVE: Bienestar en el trabajo, Estrategias socialmente responsables, Gestión integral; Seguridad y Salud Ocupacional, Responsabilidad Social Empresarial.

KEYWORDS: Corporate social responsibility; Integrated management; Occupational safety and health; Social responsibility strategies; Welfare at work

MOST-CLÉS: Un bien-être au travail; les Stratégies socialement responsables; la Gestion intégrale; la Sécurité et la Santé Professionnelle, une Responsabilité Sociale Patronale.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la adopción de programas de Responsabilidad Social (RS) no se considera una opción, es ya una necesidad planteada no solo por las directivas en las empresas, sino también por los stakeholders³; de esta manera se logra que la organización sea más competitiva, situación que se refleja en aspectos tales como la diferenciación ante los competidores, la cual va ligada a esa búsqueda de la tan anhelada sostenibilidad y perdurabilidad del negocio.

Es así como las denominadas buenas prácticas sociales y ambientales pasan a ser prioridad en muchas organizaciones (Fuentes-García, Nuñez-Tabales, & Veroz-Herradón, 2008, pág. 27 y ss), logrando con esto el aumento de la demanda de sus productos y servicios, en tanto es claro que a través de ello aumenta la reputación y credibilidad ante la sociedad.

Conviene resaltar al mismo tiempo, una mayor preocupación por parte de las organizaciones por garantizar el bienestar de sus trabajadores, y no solo porque la legislación los obliga sino porque en la actualidad es ineludible, teniendo en cuenta que los trabajadores se consideran un activo indispensable en toda organización⁴.

De poco o nada le serviría a una empresa preocuparse por los demás grupos de interés, tales como comunidad, accionistas, clientes, proveedores, entre otros, si internamente ésta no establece políticas y programas de protección para sus colaboradores, pues son ellos los que permiten que los productos y servicios ofrecidos estén disponibles para los clientes.

.....
 3 Según Moreno, Uriarte, & Topa, *stakeholders* o grupo de interés es cualquier grupo o individuo que puede afectar a, o verse afectado por las actividades de la empresa (2010, pág. 33); por lo que esta lista parece siempre abierta, ya que empieza por los accionistas e inversores, empleados, clientes y proveedores, pero incluye también a las administraciones públicas, a la sociedad en general, a las empresas competidoras y a muchos otros grupos y organizaciones.

4 Cfr. Corral, J. (2007). *Dirección de personas: Escuchar, influenciar y desarrollar a los colaboradores*. La Coruña: Netbiblo.

Como consecuencia de esta nueva tendencia, las políticas públicas en muchos países han estado enfocadas a una mayor exigencia reglamentaria en algunos aspectos de responsabilidad (Blowfield & Fynas, 2005, pág. 512), tal y como ocurre en el ámbito laboral donde se refleja un constante fortalecimiento de la legislación⁵ a favor de los trabajadores, a través de normas y procedimientos que facilitan la toma de conciencia del comportamiento a partir de la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo, y a través del fomento de la cultura preventiva que estructure ejes de actuación en los que la prioridad de las empresas se forja en la protección de la seguridad y salud de los mismos trabajadores.

Así, pues, con el presente texto se persigue establecer desde una óptica doctrinal, los distintos puntos en común entre la responsabilidad social y la gestión de los riesgos laborales. Para alcanzar este objetivo, en el primer y segundo apartado se realiza una aproximación a los dos conceptos y un acercamiento jurídico a nivel internacional; el tercer apartado muestra la implicación constante de las dos disciplinas a partir de las iniciativas de mayor reconocimiento sobre la responsabilidad social; y por último, realizaremos una referencia al ámbito de la salud y seguridad en el trabajo como uno de los objetivos fundamentales para el logro de la excelencia empresarial.

.....
 5 De hecho, países como España hace muchos años tiene una Ley específica de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objeto consiste en la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades para así establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Véase Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10- 11-1995; y asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en tanto es el órgano competente encargado de establecer las normas laborales internacionales, además de promover los derechos fundamentales en el trabajo. Sobre tales instrumentos legales, nos referiremos en un posterior apartado.

RESULTADOS

Responsabilidad social y prevención de riesgos laborales: una aproximación conceptual

Sobre la responsabilidad social, la Comisión Europea en su Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, marcó las bases vigentes sobre este concepto, limitándolo a una sola frase, a saber, «la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad».

En este sentido, autores como La Dou (2003, pág. 303) y Moreno, Uriarte & Topa (2010, pág. 20) consideran que la responsabilidad social no tiene una definición única, clara y estable, es más bien, una forma de gestión de la empresa más global, implicada e integrada en el entorno y en la sociedad. Por su parte, de acuerdo al Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidad Social (2013, pág. 8) la responsabilidad social supone prácticas de diálogo, además de un compromiso con todos los públicos de una compañía, a partir de una relación ética y transparente. Resulta cierto entonces, que los trabajadores son un grupo de interés significativo para las organizaciones.

Forética, entidad que estandarizó la norma SGE 21, propone que la responsabilidad social sea concebida a partir de una real integración entre la gestión, estrategia, políticas y procedimientos de las organizaciones, de manera voluntaria y en relación a las preocupaciones sociales, laborales y ambientales; así como en el respeto a los derechos humanos y a un diálogo transparente con los grupos de interés, siempre con una vocación de asunción de las responsabilidades por las consecuencias de las acciones que las organizaciones realicen (2011, pág. 7).

Sin perjuicio de lo hasta ahora reseñado, si quisiésemos abordar el concepto de las empresas socialmente responsables, deberíamos remitirnos a una serie de requisitos que, en nuestra consideración, se equiparan a los de las organizaciones competitivas, las cuales, intentan cumplir sus objetivos asegurando la ya referida perdurabilidad hablada.

Por lo que es posible comprender la importancia que tiene garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores. De esta manera, se establece una primera aproximación entre los dos conceptos. Ahora bien, aunque en principio la responsabilidad social estuvo inicialmente asociada a las grandes empresas multinacionales, con el paso de los años se ha hecho necesaria la implementación en todo tipo de organización, tal es el caso de las empresas de economía social, las pymes⁶ e incluso la administración pública.

En el caso de las pymes, dada la relevancia que tienen para el desarrollo económico, conviene tener presente que las políticas socialmente responsables habrán de estar encaminadas atendiendo a su importante rol; inclusive, si las relacionamos

6 La Recomendación 2003/361/CE señala: “La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros”



con la prevención de riesgos laborales, se destacan por tener un alto índice de siniestralidad⁷, situación que se debe en gran parte al desconocimiento de la normatividad y la baja cultura preventiva, pues es apenas visible tal despliegue para establecer sistemas de gestión encaminados a realizar prácticas preventivas y por consiguiente socialmente responsables.

Y es que la responsabilidad social gestionada de forma transparente constituye una valiosa herramienta para que las organizaciones se sitúen en el camino hacia la excelencia empresarial, dentro de sus particulares características de tamaño, sector, o ubicación geográfica. Conviene a esta altura precisar que las empresas no caigan en el error de aprovecharse de la implementación de estrategias de responsabilidad social confundiendo las con estrategias de marketing con causa⁸.

Refiriéndonos a la prevención de los riesgos laborales propiamente, mediante una buena gestión se busca promover la seguridad y la salud en el trabajo. Todo ello a través de la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, se debe además fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

El objetivo de la seguridad y la salud en el trabajo consistirá entonces en mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones, para ello, la prevención de los riesgos laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 1).

A su vez, en el marco conceptual de la prevención de

7 Cfr. Aparicio, V. (2005). Diez años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En ASEPEYO, La prevención de riesgos en la Pyme. Sevilla: ASEPEYO. pp. 21 y 25; Díez, N. R. (2011). Costes sociales de siniestralidad laboral (2000-2007). *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, (1), 213-231.

8 El marketing con causa es una estrategia de marketing a través de la cual una empresa colabora con una causa social a cambio de que el consumidor compre sus productos y servicios. Véase, Buil, I., Melero, I., & Montaner, T. (2012). La estrategia de marketing con causa: Factores determinantes de su éxito. *Universia Business Review*, 36.

riesgos laborales podemos hallar cuatro disciplinas que son usualmente abordadas por quienes trabajan en este ámbito, a saber, la seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina del trabajo, ergonomía y psicología aplicada. La importancia de esta categorización yace en una visión integral, en pro de la disminución de todos los riesgos inherentes en la organización, claro está dependiendo de la actividad económica de la empresa y de la legislación del país de origen.

En efecto, la prevención de riesgos laborales es mucho más amplia de lo que se ve, no se trata solamente de un departamento aislado en grandes empresas, es toda una cultura de gestión, por lo tanto debe estar integrada en todas las dependencias de la organización y con el firme compromiso de sus directivos.

No en vano la prevención de riesgos laborales es una responsabilidad del empleador, pero también de otros actores sociales y sobre todo de los empleados que deben promover esta cultura, dando ejemplo con todas las medidas de seguridad que se requiera, como por ejemplo el uso adecuado de los equipos de protección individual entre otros, además de una comunicación y retroalimentación constante con sus superiores en relación a las malas prácticas, y con miras a materializar las sugerencias realizadas con el fin de optimizar las condiciones de trabajo⁹.

Al respecto, la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, promulgada en el año 2008, en el marco de la Cumbre de Seguridad y Salud, estableció que “la promoción de altos niveles de seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de la sociedad en su conjunto y que todos los miembros

9 Los accidentes e incidentes laborales son una alarma de que no se están haciendo bien las cosas, y de que algo está fallando, las empresas deben realizar todo lo que deban para mantener el bienestar de los trabajadores, entendiéndose este bienestar no solamente como estar feliz y cómodo en la organización sino que exista la preocupación por la promoción de la salud y la verdadera seguridad de los colaboradores. Es por ello que la prevención de riesgos laborales es una parte fundamental para que las organizaciones sean socialmente responsables, porque se están preocupando por las personas quienes a su vez hacen parte de familias y las mismas de la sociedad en general.

de la sociedad deben contribuir a alcanzar este objetivo, garantizando que los planes nacionales concedan prioridad a la seguridad y salud en el trabajo, así como al establecimiento y fomento de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo”

A manera de conclusión preliminar, los dos conceptos exigen la intervención de múltiples disciplinas y el diálogo activo con los grupos de interés. Para el logro de una adecuada integración de la seguridad y la salud en el trabajo como parte inherente de la responsabilidad social, se necesita asegurar el compromiso del personal directivo y la participación activa de los trabajadores.

Al mismo tiempo, la implementación de la responsabilidad social y la prevención de riesgos laborales en empresas de pequeña escala habrán de tornarse con el paso del tiempo en una realidad, por más desafíos que a priori pudiese esto llegar a plantear, en tanto para lograr este ideal se requiere un nivel mínimo de competencias profesionales, conocimientos técnicos y sobre todo de recursos. Para ello será necesario un mayor acompañamiento por parte de otros actores sociales¹⁰.

El marco normativo de la OIT para el fomento de la seguridad y salud en el ámbito laboral

A nivel supranacional la promoción de condiciones y de un ambiente de trabajo decente, seguro y saludable para los trabajadores ha sido un objetivo constante de la OIT, organización en la que se delegan las políticas marco en el espectro laboral, a través de la formulación de instrumentos internacionales y documentos de orientación destinados a ayudar a los diferentes grupos de interés implicados en

.....
10 Sobre este punto, la OIT publicó en 2014 un informe en donde dedica un apartado específico sobre la productividad y condiciones de trabajo en las PYME, al respecto expresa que estas enfrentan desafíos importantes para alcanzar niveles más elevados de productividad y para adoptar prácticas más sostenibles y responsables en el lugar de trabajo, es por ello que este aspecto ya está considerado como área prioritaria de acción para la OIT (ACI). Cfr. OIT. (2014). La OIT en América Latina y el Caribe: avances y perspectivas. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

potenciar sus capacidades para prevenir y gestionar los riesgos en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

En este sentido, la OIT desarrolló una serie de principios fundamentales en temas de seguridad y salud en el trabajo, que son recogidos en los convenios que analizaremos a continuación.

En primer lugar, el Convenio 155/1981 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, complementado por la Recomendación 164 del mismo año, concibieron en su momento estructurar una política unificada de seguridad y salud que pudiese ser transpuesta en los ámbitos internos. Con este instrumento internacional, se diseñaron además una serie de medidas sanitarias y de seguridad que, como lo veremos más adelante, han sido importadas por las iniciativas de responsabilidad social tendientes a fomentar unas condiciones laborales dignas.

A la par del anterior, con el Convenio 161/1985 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, complementado por la Recomendación 171 del mismo año, la OIT desarrolló, el que para autores como Camas-Roda es posiblemente el instrumento más importante de los adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo (Ces-García, 2003, pág. 393); allí, se abordan por primera vez los servicios de salud en el trabajo, cuya función adquiere un doble rol: preventivo y de asesoría al empleador, para que éste cuente con un entorno laboral tanto saludable como seguro.

Un tercer y último cimiento del conjunto de instrumentos que posteriormente serían emitidos por la OIT, y que han nutrido las iniciativas de responsabilidad social que a continuación estudiaremos; lo encontramos en el denominado Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, o Convenio 187/2006, complementado por la Recomendación 197 del mismo año. Allí se promueven los lineamientos para una cultura preventiva que contribuya a un ambiente laboral seguro y saludable. Dichos lineamientos deberán ser plasmados en las legislaciones internas de los Estados Partes, previa consulta con las partes interesadas, esto es, con la representación de los trabajadores y principales gremios.



Con posterioridad a la celebración de estos tres Convenios, la OIT desplegó el Programa SafeWork, a partir de tres ejes de acción. De una parte para diseñar e implementar programas de cooperación técnica, y de la otra para incursionar en el ámbito ambiental, además de actuar “como punto focal de la OIT en el marco de la colaboración con otras organizaciones intergubernamentales que realizan actividades en este ámbito” (Organización Internacional del Trabajo, 2003, pág. 20)

Iniciativas de responsabilidad social para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo

La prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo, se ha convertido hoy por hoy en un asunto obligatorio y de mayor actualidad, interés y continuo cambio en el entorno laboral (Ces-García, 2003, pág. 389). La responsabilidad social no ha sido ajena a esta tendencia, es por ello que dentro de sus iniciativas más destacadas encontramos una conexión importante entre las políticas socialmente responsables, y la seguridad de los trabajadores en su calidad de stakeholders.

La Norma SA8000 o Social Accountability 8000, suele ser considerada por diversos autores (López & Vázquez, 2002, pág. 140; Quejido, 1999) como la primera norma diseñada para implementar un sistema de evaluación del cumplimiento de unas condiciones laborales mínimas, en procura del mejoramiento del entorno del trabajador. Para cumplir con este cometido, la SA8000 toma en consideración los derechos de los trabajadores, y permite la verificación del cumplimiento de dichas condiciones; permitiéndole por lo demás a los empleadores adoptar una serie de requisitos voluntarios allí propuestos.

En el ámbito de la responsabilidad social, la SA8000 estructura requisitos donde se especifican las normas básicas sobre derechos laborales, a saber, eliminación del trabajo infantil, erradicación del trabajo forzoso, seguridad y salud en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación en el empleo y la ocupación, medidas disciplinarias, remuneración, horario de trabajo y sistemas de gestión. Dichos requisitos en todo caso fueron elaborados tomando como punto de referencia los instrumentos internacionales de la OIT y de la Organización de las Naciones Unidas, ONU.

Como puede observarse estos requisitos contemplan un apartado específico sobre seguridad y salud en el trabajo, en donde las organizaciones tienen la obligación de proporcionar un ambiente laboral en condiciones óptimas e instalaciones seguras y salubres, adoptando para ello medidas efectivas con la finalidad de evitar eventuales accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Igualmente, será importante la gestión de los riesgos inherentes en el entorno de trabajo incluyendo las trabajadoras en estado de embarazo y lactantes, con la correspondiente utilización de los equipos de protección individual; así como contar con un sistema de reacción inmediata para los accidentes si los hubiere.

En este sentido, el empleador deberá contar con procedimientos preestablecidos que detecten, prevengan y mitiguen cualquier riesgo potencial.

Por último, la SA8000 contempla la formación continua a los grupos de interés en materia preventiva, cuando y cada vez que se requiera; además de la designación de un representante de la dirección para la gestión de riesgos; y de una comisión encargada de velar por el cumplimiento de estos requisitos.

Una segunda iniciativa por destacar la encontramos en el Global Reporting Initiative, por sus siglas GRI. Se trata de una institución constituida en 1997 por iniciativa conjunta de dos organizaciones no gubernamentales, a saber, la Coalition of Environmentally Responsible Economies y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA; con el objetivo de aumentar la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias de sostenibilidad¹¹, las cuales son informes de medición, información y asunción de responsabilidades sobre el desempeño de una empresa u organización.

El GRI establece en este sentido una serie de lineamientos de desempeño en los ámbitos económico, social y ambiental para la elaboración de dichas memorias, poniendo a disposición de los diferentes actores un conjunto de materiales, guías, suplementos sectoriales y protocolos técnicos, así como de contenido, con miras a su aplicación a cualquier escala o sector de la economía.

Dentro de estos lineamientos, destacamos el referente a la evaluación de las prácticas laborales en el contexto de la salud y seguridad en el trabajo, a través de una serie de indicadores que miden aspectos tales como el tipo y el número de lesiones por accidentes, las enfermedades profesionales, así como los días perdidos, las tasas de absentismo y el total de las víctimas mortales relacionadas con dichos accidentes, en todos los casos, los

11 Las memorias de sostenibilidad se han convertido en la vía de comunicación ideal para que las organizaciones proyecten ofrece una imagen equilibrada y razonable del desempeño de sostenibilidad de la organización informante, incluyendo aportaciones tanto positivas como negativas.

indicadores deben encontrarse desglosados por región, sexo, y si se trata de un empleado o un contratista independiente in situ. (GRI-G4, 2013)

Adicional a lo anterior, el GRI-G4 (2013) prevé otros indicadores especiales para los trabajadores que se encuentran en una situación de riesgo elevado de enfermedad o accidente por sus actividades laborales realizadas; igualmente indaga acerca de la existencia de acuerdos sindicales relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores; y, si éstos tienen representación propia en comités asesores y de control en temas de salud y seguridad.

Asimismo, es de resaltar el notable papel que han asumido algunas organizaciones en la promoción de un entorno laboral mucho más saludable, seguro y a la vez productivo. Así por ejemplo la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, EU-OSHA, asociada a otros actores como gobiernos o sindicatos, ha llevado a cabo destacables campañas preventivas, de sensibilización y adopción de herramientas prácticas que ayuden a realizar una correcta evaluación de los riesgos laborales, mediante la investigación continua y la replicabilidad de las buenas prácticas de empresas pioneras en el tema de seguridad y salud laboral, todo ello va conforme a lo ya planteado anteriormente, una adecuada involucración de diversos actores sociales para el cumplimiento del objetivo.

A nivel sectorial, nos hemos encontrado con otro tipo de iniciativas igual de destacables, entre ellas Responsible Care, que buscan -mediante la adhesión voluntaria de empresas del sector- lograr una mejora continua en aspectos que tienen que ver con la protección de la salud y seguridad no solo de los trabajadores, sino también del medio ambiente, tomando como base, los principios del Desarrollo Sostenible.

Al respecto, es de entender que este objetivo se debe llevar a cabo mediante el control a través de indicadores de desempeño de productos y procesos, asimismo la incorporación de programas de Responsabilidad Social Empresarial, basados en la necesidad de un mayor diálogo social con las partes interesadas (Lee, 2008, pág. 53 y ss.).



En el ámbito de las políticas públicas, las líneas directrices para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, se plantean como recomendaciones dirigidas a estrechar el cerco y a fortalecer la confianza entre los gobiernos y las empresas, en pro del mejoramiento de aspectos tales como el entorno para la inversión extranjera y el desarrollo sostenible (OCDE, 2013, pág. 15), así como para unas mejores condiciones laborales que garanticen la salud y seguridad en el lugar de trabajo (OCDE, 2013, pág. 40).

A su vez, SGE 21 como estándar para la gestión ética empresarial, nace como la primera iniciativa de responsabilidad social a nivel europeo que implementa una serie de requisitos a nivel organizacional. Ello, en distintos escenarios, a saber; alta dirección, clientes, proveedores, entorno laboral, social y ambiental, inversores, competencia y administraciones públicas (Forética, 2011). Como es de suponer, en el ámbito laboral se prevén medidas para garantizar la seguridad, salud y un medio ambiente óptimo para los trabajadores, además del estricto cumplimiento de las disposiciones en prevención de riesgos laborales.

En el ámbito latinoamericano, los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial son una referencia obligada como iniciativa que pretende ayudar a las organizaciones a incorporar la ética y la transparencia, asegurando así un escenario socialmente responsable, y siempre respetuoso con las condiciones de trabajo. De hecho, se propone un indicador relacionado con los cuidados que se deben tener a partir de cuatro etapas.

En primer lugar, se concibe el cumplimiento riguroso tanto de las obligaciones legales como de la planificación para alcanzar estándares de excelencia; a continuación se analizan si la organización cuenta con indicadores propios diseñados para monitorear el estado de las acciones para alcanzar dichos estándares; con lo cual, ésta tendría vía libre para llevar a cabo la tercera etapa, donde se llevarán a cabo las acciones concretas para medir el nivel de satisfacción de los empleados, y para implementar campañas formativas; y para finalizar, se definirán las metas e indicadores de desempeño relacionados con las condiciones salud y seguridad en el trabajo

(Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidad Social, 2013).

En cuanto a la ISO 26000, y a diferencia de los demás estándares de normalización de la Organización Internacional de Normalización, esta guía voluntaria pretende involucrar organizaciones no sólo del ámbito público y privado, sino del tercer sector. Su objetivo es el de ofrecer una orientación integral acerca de definiciones y principios asociados con los diferentes ámbitos de la responsabilidad social

Por demás, no establece requisitos para estructurar un sistema propio de gestión, aunque sí dedica en un apartado, las acciones a adoptar en materia de prácticas laborales y la salud ocupacional, a través de una política interna que las organizaciones deberán desarrollar, abarcando estos asuntos; llevando a cabo un control periódico de los riesgos previsible que se deriven de sus actividades; e implementando un sistema integral de gestión de riesgos laborales.

CONCLUSIONES

A lo largo del presente texto se han analizado los escenarios de conjunción entre la responsabilidad social y la prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva conceptual teniendo presente el marco propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, y concibiendo las iniciativas que desde varios flancos se han propuesto.

Este análisis nos permite evidenciar que la discusión ha transcurrido por diversos escenarios, en los que las condiciones de trabajo asociadas al bienestar, la seguridad y la salud de los empleados, han estado siempre presentes.

Hemos observado también una clara orientación del compromiso de los eslabones directivos hacia una mejora integral de estas condiciones; a la par de las exigencias de los mercados, de la globalización y de los grupos de interés. En este contexto, era de esperarse que en los últimos años la discusión se haya plasmado en las iniciativas aquí planteadas, e incluso que el interés se haya asentado en un entorno ético, transparente e incluso favorable para la inversión extranjera.

Ahora bien, desde una perspectiva contextual nos sería posible afirmar la multiplicidad de iniciativas disponibles en el marco de la responsabilidad social empresarial, es claro que en todas ellas existe un apartado dedicado a abordar la seguridad y salud de los trabajadores por lo que es preciso decir que al implementar programas de Responsabilidad Social es posible un fortalecimiento en la gestión de riesgos laborales, sin embargo, eso no quiere decir que se garantice unos mejores indicadores en materia de seguridad y salud laboral, pues somos conscientes que, para que exista un cambio perceptible se requiere de tiempo, de recursos y de compromiso por parte de todos.

No en vano conviene dejar claro que no existe una preferencia por una u otra iniciativa, pues aún no se evidencia, un real impacto social, no obstante, se recomienda la implementación de cualquier acción que busque al menos, contribuir a la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores. Sin embargo, de lo que sí estamos seguros, es que de la mano del marco normativo de la OIT, y bajo la tutela de este organismo, la probabilidad de que exista una conciencia global de respeto y preocupación por el real bienestar del trabajador, sería casi un hecho.



REFERENCIAS

- Aparicio, V. (2005). Diez años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En ASEPEYO, La prevención de riesgos en la Pyme. Sevilla: ASEPEYO.
- Blowfield, M., & Fynas, J.G. (2005). Setting new agendas: Critical perspectives on Corporate Social Responsibility in the developing world. *International Affairs* 81(3).
- Buil, I., Melero, I., & Montaner, T. (2012). La estrategia de marketing con causa: Factores determinantes de su éxito. *Universia Business Review*, 36.
- Ces-García, E. (2003). Recensión: Camas, Ferrán (2003). La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 47.
- Corral, J. (2007). Dirección de personas: Escuchar, influenciar y desarrollar a los colaboradores. La Coruña: Netbiblo.
- Forética. (2011). *Glosario de términos de gestión ética y socialmente responsable*. Madrid: Forética.
- Fuentes-García, F. J., Nuñez-Tabales, J. M., & Veroz-Herradón, R. (2008). Applicability of Corporate Social Responsibility to Human Resources Management: Perspective From Spain. *Journal of Business Ethics*, 82(1).
- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2013). *Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis*. Sao Paulo: Instituto Ethos.
- La Dou, J. (2003). International occupational health. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, 206(4).
- Lee, P. (2008). A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. *International Journal of Management Reviews*, 10(1).
- López, M., & Vázquez, P. (2002). ¿Puede certificarse el comportamiento ético? SA 8000. *Revista Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(2).
- Moreno, A., Uriarte, L., & Topa, G. (2010). *La responsabilidad social empresarial: Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>: OECD Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. Ginebra: OIT/ILO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo*. Ginebra: OIT/ILO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. Turín: OIT/ILO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La OIT en América Latina y el Caribe: avances y perspectivas*. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Quejido, E. (1999). *Ética y negocios: factores de competitividad*. La norma SA 8000. Documentos de Gestión.