

Responsabilidad social corporativa y salud laboral en Argentina

Marcelo Amable^a, Constanza Zelaschi^a, Pablo Garaño^a

Recibido: 25 junio 2009

Aceptado: 19 noviembre 2009

RESUMEN

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha adquirido un papel central en las políticas empresariales del mundo globalizado. La literatura ayuda a comprender el sentido general de esta propuesta, pero ésta no posee una estructura conceptual sólida ni coherente. Hay consenso en considerar la seguridad y salud en el trabajo dentro de la RSC. Sin embargo, los indicadores propuestos para evaluar su desarrollo no responden al carácter de mejora voluntaria. En este trabajo revisamos la información disponible en Internet acerca de la aplicación de la RSC en las empresas. En su mayoría, las metodologías descritas sólo consideran aspectos relacionados con los riesgos a la salud de origen laboral, pero ninguna incorpora indicadores de bienestar y/o calidad de vida en el trabajo. Todas estas cuestiones se discuten en relación con algunas características específicas de la Responsabilidad Social Corporativa en Argentina, en concreto en cuanto a sus consecuencias para la salud laboral.

PALABRAS CLAVE: responsabilidad social corporativa; salud laboral; promoción de la salud; Argentina.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND OCCUPATIONAL HEALTH IN ARGENTINA

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility (CSR) has acquired a central focus in the development of company policies in a globalised world. The existing literature can help understand the general meaning of this concept, but is lacking in coherence and structure. There is consensus in considering safety and health at work as a component of CSR; nevertheless, the indicators proposed to evaluate their development are not in line with the nature of voluntary improvement. We identified and reviewed information readily available on the Internet regarding the application of CSR in companies. A majority of the methodologies include consideration of health risks to workers, but indicators of well-being and/or quality of life at work are fully ignored. These issues are discussed in relation to some specific characteristics of CSR in Argentina, mostly regarding its consequences for occupational health.

KEY WORDS: corporate social responsibility (CSR); occupational health; health promotion; Argentina.

a. Observatorio de Salud Laboral Argentina.
Buenos Aires, Argentina

Correspondencia:
Marcelo Amable
Observatorio de Salud Laboral Argentina
Blanco Encalada 4870 6° A
(1431) – Cdad. de Buenos Aires -Argentina
Tel.: 0054-11-45245358
marcelo.amable@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El debate en torno a la función y responsabilidades sociales de las empresas es tan antiguo como el capitalismo. Y se podría afirmar que siempre osciló entre la regulación pública y la conquista de los derechos laborales y sociales, por un lado, y la autocontención y la acción social de las empresas, por el otro. Sin embargo, desde hace algunas décadas, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) aparece como un nuevo paradigma empresarial. Organismos internacionales, autoridades públicas de diversos ámbitos y niveles, una compacta mayoría de empresas y sociedades empresariales, e, incluso, no pocas organizaciones de la sociedad civil, conforman un conjunto que alientan la RSC en el futuro de las políticas sociales y económicas de un mundo globalizado¹. También en Argentina, al igual que en muchos países de la región, la RSC se ha difundido rápidamente durante los últimos años.

En las últimas décadas, a partir del creciente poder de las empresas multinacionales y el progresivo debilitamiento regulador de los Estados nacionales, se planteó la necesidad de autorregular el comportamiento empresarial adoptando un código de conducta ética común, con el objeto de otorgar “un buen sentido empresarial” a las inversiones y beneficios de las compañías¹. La noción de RSC está presente en la mayoría de los discursos empresariales. Sin embargo, todavía no posee una estructura conceptual coherente, ni existe consenso en cuanto a sus dimensiones empíricas. Para algunos la RSC constituye una serie de políticas y prácticas vinculadas al “cumplimiento de los requerimientos legales y el respeto a las personas, comunidades y al medio ambiente”². Mientras que para otros se define como la “decisión de la empresa de contribuir al desarrollo sostenible, trabajando con los empleados, sus familias y la comunidad local, y también con la sociedad en su conjunto, para mejorar su calidad de vida”^{3,4}. La abundante literatura relacionada con esta estrategia empresarial, ayuda a comprender el sentido general de la propuesta, pero no contribuye con una definición empírica clara de RSC. A pesar de esta carencia conceptual, no es menor la cantidad de propuestas para auditar la RSC en las empresas. Pareciera que ha sido más sencillo enlistar una serie de indicadores que explicitar la validez conceptual de los mismos. Aún así, a pesar de algunos elementos en común, estas metodologías de evaluación también varían ampliamente.

El tratamiento de los aspectos referidos a la salud en el trabajo es un ejemplo de esas contradicciones conceptuales y metodológicas. Se afirma que “los valores considerados en la responsabilización moral social, en lo atinente a los propios empleados, la salud y seguridad en el trabajo es un área relevante”⁵. Sin embargo, los indicadores propuestos para su evaluación y/o certificación no responden al sentido general y amplio que podría derivarse de estos planteamientos. En Argentina, por ejemplo, la salud y la calidad de vida en el trabajo ni siquiera son temas presentes en la agenda de los principales promotores de la RSC. Existe cierto vacío en las propuestas conceptuales y operativas de la RSC en relación a la salud en el trabajo, a diferencia de otras áreas más desarrolladas como, por ejemplo, la de medio ambiente. No resulta arbitrario, pues, preguntarse si en Argentina la RSC

es una vía adecuada para avanzar hacia una mejor calidad de vida en el trabajo.

El objetivo de este artículo es valorar la RSC en Argentina como estrategia empresarial en la mejora de la calidad de vida en el trabajo. En primer lugar, se analizan las características de la RSC en la Argentina y sus consecuencias para el desarrollo de la salud laboral. En segundo término, se comparan los distintos indicadores que se proponen para el ámbito de la seguridad y la salud laboral en las diversas metodologías internacionales que pretenden evaluar la implantación de la RSC en la empresa.

MARCO ANALÍTICO

No existe una definición internacional de RSC, aunque no faltan iniciativas de destacadas instituciones por alcanzar ese objetivo^{6,7} e incluso esfuerzos desde el ámbito académico por incorporar la RSC como un objeto de estudio en diversas áreas de especialización^{8,9}. Una de las definiciones más generalistas señala que la RSC es la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los interlocutores (*stakeholders*)”¹⁰. Así, ser socialmente responsable no significa solamente cumplir con las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento “invirtiendo en capital humano, en el medio ambiente y en las relaciones con los interlocutores”¹⁰. Desde esta perspectiva, la RSC genera compromisos muy amplios sobre diversos aspectos sociales.

La RSC implica que las empresas incorporen aspectos ambientales y sociales en sus operaciones, pero incluyendo los intereses de sus propios trabajadores como, por ejemplo, los relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo¹¹. Un elemento básico de la RSC es garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable¹². La OIT, previamente, y también el Pacto Global, ha propuesto como objetivo un cambio en la concepción y gestión de la salud en el trabajo por parte de las empresas. Nuevas normativas, nuevos marcos de entendimiento y consenso deberían ayudar a generar mejores condiciones de empleabilidad y a reducir las lesiones y daños por accidentes de trabajo. Algunas instituciones y actores sociales¹³⁻¹⁵ consideran que la RSC permitiría alcanzar objetivos de salud más amplios que los meramente preventivos, mejorando la efectividad de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo e introduciendo acciones de promoción de la salud.

En consecuencia, la RSC Interna¹⁶ (Figura 1) incluye a los propios trabajadores y a todos aquellos condicionantes que influyan sobre su bienestar y desarrollo personal. En segundo término, la mayoría de las definiciones condicionan la RSC al carácter voluntario de la misma; se trata de la predisposición por parte de las empresas de implementar programas y desarrollar actividades que complementen las obligaciones legales en una determinada área, como por ejemplo, la salud laboral. A partir de ambos elementos de esta definición, se puede explorar la potencialidad que puede tener esta estrategia de empresa en la mejora de la salud y calidad de vida en el trabajo.

En Argentina existen dos grandes impulsores de la RSC, ambos vinculados a iniciativas político institucio-

nales de carácter internacional. El primero de ellos es el Pacto Global, iniciativa lanzada por Kofi Annan en 1999 y asumida por Naciones Unidas en el 2000, que fue presentado en Argentina en el año 2004 y a partir del cual se conformó la denominada Red Argentina, que cuenta en la actualidad con 280 organizaciones adheridas¹⁷. El segundo, el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), integrante del Pacto Global, es una agrupación empresaria no sectorial que agrupa a 47 grandes empresas de diferentes sectores industriales del país¹⁸. Este Consejo es el capítulo local del *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), una asociación integrada por más de 230 empresas de 35 países diferentes que conforman una red global de 50 Consejos Empresarios para el Desarrollo Sostenible, nacida como consecuencia de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo realizada en Río de Janeiro en 1992. No obstante, existen más de 500 entidades vinculadas a la promoción activa de la RSC en la Argentina¹⁹, entre la que se destaca el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial por su grado de institucionalización y cantidad de miembros²⁰.

La manera como las empresas han ido asumiendo la RSC responde a los lineamientos de las diversas iniciativas globales y a los impulsos que muchas empresas transnacionales transmiten a sus filiales para adoptar programas que se encuadren en esta estrategia de negocios. El contexto político, social y económico de la Argentina a comienzos del milenio acabó por condicionar la orientación de aquellos programas. Hasta el momento predominan las iniciativas empresariales aisladas, que parecen tener por impulso principal la búsqueda de una imagen comercialmente conveniente ante la sociedad. Las empresas que gestionan programas de RSC, aún en países centrales, sólo destacan los aspectos que resultan más positivos para ellas, desarrollando políticas de divulgación parcial de la información y ocultando aquellos datos y hechos más contradictorios con el discurso público que adoptan¹⁵. Según un grupo de expertos, las empresas que siguen estas políticas no sólo mejoran su reputación ante sus grupos de interés sino que consiguen una rentabilidad superior con un menor riesgo²¹.

Una primera característica de la RSC en Argentina es que los grupos de interés o *stakeholders* (empresarios, trabajadores, accionistas, proveedores, consumidores, vecinos, etc.) tienen visiones diferentes sobre la responsabilidad social empresarial^{4,22}. El sector empresarial más concentrado ha señalado que la RSC “constituye el compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo sostenible, con la participación de sus grupos de interés, a fin de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto”⁴. Y aunque el CEADS considere que los mejores resultados se alcanzarán cuando mayor sea la implicación y participación de todos los actores, acaba por definir que “cada organización identifica y prioriza su propio mapa de grupo de interés (...). La priorización de los públicos es una función reservada a la empresa, que determinará qué públicos (y en qué momento particular) son prioritarios para ella”⁴. Indudablemente, esta posición por parte de uno de los agrupamientos empresariales impulsores de la RSC es un obstáculo para alcanzar un espacio plural para definir una agenda pública consen-

suada sobre la participación de todos los grupos de interés. Seguramente, no sea ésta la mejor posición para alentar, por ejemplo, a las asociaciones sindicales a interesarse por la RSC, por lo que no extraña su casi nula atención a estos temas. Por último, no es de menor importancia el hecho de que desde el ámbito de los poderes públicos no se han podido sostener iniciativas continuadas, a pesar de que desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se definieran, tempranamente, tres elementos conceptuales constitutivos de la RSC según su particular visión: el cumplimiento de las normas legales y laborales, la capacitación y formación de los trabajadores por parte de las empresas y la eliminación de la discriminación en el empleo y la erradicación del trabajo infantil²².

El segundo elemento de debate es que ambas iniciativas promotoras de la RSC, el Pacto Global y el CEADS, convocan fundamentalmente a las grandes empresas vinculadas a los procesos de privatización de los años 90, muchas de las cuales son corporaciones multinacionales. A modo de ejemplo, cabe mencionar que las compañías que se adhieren al Pacto Global concentraban el 25% del PBI nacional¹⁷. En el caso del CEADS, debido a sus orígenes, la concentración de grandes empresas de capitales externos es aún mayor. Por lo tanto, es notoria la ausencia de la problemática e intereses de las PyMEs, aunque éste parece ser un factor común entre los países de la región²³.

La tercera característica que cabe señalar es que al considerar los temas desarrollados por las empresas, según sus propios informes, los que se incluyen con mayor frecuencia son la sostenibilidad y el medio ambiente. A continuación se identifica una gran cantidad de proyectos vinculados a los derechos humanos y, en último término, a los derechos laborales^{7,19}. Por ejemplo, en un artículo pionero sobre el tema en Argentina, se menciona que ninguna empresa había realizado acciones para enfrentar las nuevas formas de discriminación laboral o para mejorar los canales de diálogo con los trabajadores organizados²². Por su parte, en el CEADS, el medio ambiente vuelve a ser el tema prioritario en sus iniciativas. Por lo tanto, otra ausencia que nos interesa subrayar es el escaso interés, hasta el momento, sobre temas de derechos laborales, en general, y de salud laboral y prevención de riesgos, en particular.

Hasta el momento, las acciones de las empresas parecerían priorizar el área de la RSC Externa 2 (Figura 1). Esta característica también se encuentra en el desarrollo de la RSC en Latinoamérica²⁴, donde predomina igualmente una modalidad filantrópica por parte de las empresas, lejos aún de un concepto de RSC²⁵. No obstante, las acciones entre los ámbitos de RSC Interna y Externa no deberían realizarse de manera secuencial sino simultánea. Los resultados obtenidos en las esferas exteriores tendrán relevancia cuando se apoyen en una RSC Interna sólida. “La responsabilidad social es el respeto que tenemos o deberíamos tener por los otros. La responsabilidad privada es el respeto que deberíamos tener por nosotros mismos, es la dignidad. ¿Cómo esperar que alguien que no cuida de sí mismo pueda tener responsabilidad social, si ni responsabilidad privada tiene?”(p.7)⁵. Una empresa tiene que ser primero responsable con sus propios trabajadores para, luego, ser considerada socialmente responsable.

LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Las guías y metodologías para la gestión y evaluación de la RSC en las empresas son numerosas. Sería de gran utilidad un marco analítico común para comparar las diversas iniciativas en aspectos como su coherencia conceptual, las utilidades comparativas específicas y los vacíos conceptuales y/o empíricos de cada una. Sin embargo, no existen muchos estudios que ordenen, clasifiquen y sistematicen las metodologías para la aplicación de la RSC. El trabajo de Berbel Giménez et al.⁸ es la revisión más completa sobre guías de RSC que hemos encontrado. La revisión realizada por estos autores nos ha servido para contrastar y completar nuestra propia búsqueda de propuestas metodológicas. Además, Berbel Giménez et al. proponen una clasificación de las iniciativas en RSC en cuatro niveles respondiendo a criterios axiológicos, ontológicos, praxiológicos y epistemológicos: i) nivel 1, referido a las iniciativas universales que condensan los valores y las concepciones de la RSC; ii) nivel 2, centrado en las iniciativas, prácticas y criterios para el desarrollo de información y comunicación; iii) nivel 3, relativo a las normas y estándares que promueven la transformación de la gestión empresarial en procesos concretos; iv) y por último el nivel 4, que atiende las prácticas o criterios para redireccionar las relaciones internas de la organización con los *stakeholder* (pág. 28)⁸. Esta clasificación nos ha parecido de gran utilidad por lo que la adoptamos (con modificaciones menores) para la clasificación que se presenta en la Tabla 1.

Para la elaboración de este trabajo hemos realizado una revisión de la bibliografía especializada y una búsqueda en Internet de las principales iniciativas internacionales en RSC, con particular énfasis en las propuestas regionales. En la Tabla 1 se resumen las características de las iniciativas registradas. Sólo se han podido clasificar las metodologías que son de disponibilidad pública y libre, por lo que no hemos podido considerar dos iniciativas regionales como son el *Manual de indicadores* y *Guía de Primeros Pasos* del IARSE, Argentina 2004, y el *Manual RSE para Pymes* de Prehumana, Chile 2006; aunque ambos se sustentan en propuestas como la de *Ethos* y el *GRI*, respectivamente, que sí hemos considerado. En la Tabla 1 se describe el nombre del instrumento, la organización que lo propone, el tipo de iniciativa según la clasificación mencionada, la denominación del área donde se sitúa la salud laboral y, finalmente, el nivel de medición propuesto para medir el componente de salud laboral.

A partir de esta búsqueda, encontramos que la mayoría de las metodologías analizadas provienen de alguna organización empresarial o hay una amplia participación de las mismas. La casi totalidad de las iniciativas denominan el área o dimensión de la RSC referida a la salud laboral como 'salud y seguridad en el trabajo', es decir, la terminología habitual para referirse principalmente a los aspectos preventivos de la salud laboral. La única excepción es la propuesta de *Ethos* donde se busca definir un concepto o idea de "trabajo decente" por lo que sus connotaciones exceden los límites del trabajo seguro.

En la columna de nivel de medición en salud laboral de la Tabla 1, se puede observar la misma tendencia a conside-

rar sólo aquella información que se refiere a la gestión de la prevención en las empresas; por ejemplo, la capacitación, o indicadores de resultado de la prevención como, por ejemplo, los índices de lesiones por accidentes de trabajo. En esta columna, sin embargo, encontramos dos excepciones a esta concepción restringida: la más amplia es, una vez más, la propuesta de *Ethos* y la otra es la del *IRSE*. En ambos casos se desarrollan indicadores que podrían considerarse de promoción de la salud en el trabajo; por ejemplo, programas para la prevención de adicciones y estrés y la promoción del ejercicio físico. En el caso de *Ethos*, además, se sugiere que las empresas presenten información sobre sus condiciones de empleo como son el acoso moral o sexual y la conciliación de la vida familiar y profesional, aunque éstos se proponen como indicadores adicionales. No obstante, aún en este último caso, no se puede considerar que la información sugerida para la evaluación de la aplicación de RSC se refiera claramente a un concepto de calidad de vida en el trabajo.

CONCLUSIONES

El derecho a un trabajo seguro suele establecerse en los mínimos de la legislación laboral en la mayoría de los países de la región. En Argentina, por ejemplo, existe una legislación sobre prevención de riesgos laborales (Ley 24557/1996); en consecuencia, el cumplimiento de las obligaciones legales implica la adopción de una serie de medidas y el desarrollo de actividades con la finalidad de prevenir el daño a la salud, sean lesiones por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. A partir de este mínimo de derechos laborales cabe preguntarse: ¿cuáles son los beneficios voluntarios que se podrían esperar de una empresa socialmente responsable con sus empleados y empleadas? La respuesta, a nuestro entender, es la mejora de la calidad de vida en el trabajo a través de la promoción de la salud y de las condiciones de empleo y de trabajo saludables.

En Argentina no hay un marco legal para el desarrollo de la promoción de la salud en los lugares de trabajo. Por ejemplo, la Ley 25.877/2004 introdujo en su capítulo IV la obligación de realizar el Balance Social por parte de las empresas con más de 300 trabajadores empleados. En su artículo 26, se establece la necesidad de incluir información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Sin embargo, teniendo en cuenta el espíritu del balance social desde la perspectiva de la RSC esto resulta insuficiente, como ya mencionáramos en el análisis de las metodologías de la Tabla 1. Los actores sociales locales no parecen estar dispuestos a discutir un capítulo de salud en el trabajo en el marco de la Ley 25.877 ni de ninguna otra. A su vez, el régimen de prevención de riesgos del trabajo establecido en la Ley 24.557/1996 tampoco facilita la promoción de la salud en el trabajo. El nivel de aplicación y desarrollo de la salud y seguridad laboral es bajo, más aún en un contexto donde la protección social casi no existe, como por ejemplo en la extendida economía informal que según algunos cálculos genera hasta el 46% del empleo en la Argentina²⁶.

Sin duda, la prevención de riesgos laborales debe ser uno de los capítulos fundamentales de la RSC considerando que se trata del respeto a los derechos fundamentales de los se-

Tabla 1. Iniciativas sobre Responsabilidad Social Corporativa clasificadas según su finalidad, área y nivel de medición en salud laboral propuesto

Identificación	Origen	Tipo de iniciativa	Área en salud laboral	Nivel de medición en salud laboral propuesto
Declaración tripartita sobre empresas multinacionales ⁶	OIT ^a , Internacional (1977, 1991, 2001)	Propuesta sobre valores y concepción	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo y de vida <ul style="list-style-type: none"> – Seguridad e higiene 	<ul style="list-style-type: none"> – Exhortación a los Gobiernos a ratificar Convenios: protección de maquinaria (119); contra radiaciones (115); benceno (136) y cáncer profesional (139) [37, Pág. 14]. – Exhortación a las empresas a “mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales” [38, Pág.15].
Pacto Global ⁷	ONU ^b , Internacional (2004)	Propuesta sobre valores y concepción	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos <ul style="list-style-type: none"> – En los lugares de trabajo: facilitar condiciones de trabajo seguras y saludables 	<ul style="list-style-type: none"> – “Desarrollar un proyecto higiénico-sanitario y de seguridad en el trabajo” [Pág.28/9].
Directrices para empresas multinacionales ³⁰	OCDE ^c , Internacional (1977, 2000)	Directrices sobre valores y concepción	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de informaciones <ul style="list-style-type: none"> – Empleo y relaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> – “Publicar información sobre los factores de riesgo previsible más importantes” [4.e., Pág.5]. – “Adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo” [4.b., Pág.6].
Libro Verde sobre RSC ¹⁰	CEC ^d , Europa (2001)	Propuesta sobre valores y concepción	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión interna <ul style="list-style-type: none"> – Salud y seguridad en el lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> – Condicionar las relaciones comerciales entre empresas a los aspectos de seguridad laboral [31, Pág.8]. – Promover la utilización de esquemas de certificaciones de calidad que incluyan la salud y seguridad laboral [33, Pág.9].
Guía para memorias de sostenibilidad ³¹	GRI ^e , Internacional (1997, 2006)	Guía no auditable para producción de informes	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas laborales y trabajo decente <ul style="list-style-type: none"> – Salud ocupacional y seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> – Índices de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y accidentes mortales (indicador central) [LA7]. – Programas de formación, asesoramiento en prevención y control de riesgos en relación con enfermedades graves (indicador central) [LA8]. – Porcentaje de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud (indicador adicional) [LA6]. – Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos con los sindicatos (indicador adicional) [LA9].
AA1000 AS ³² Assurance Standard	AccountAbility ^f , England (2003)	Metodología auditable para producción de informes	No hay áreas específicas.	No hay indicadores; establece una metodología y criterio de calidad para la participación de los <i>stakeholders</i> en la elaboración de informes.
SA8000: 2001 ³³	SAI ^g , EEUU (2001)	Norma certificable de gestión y aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Salud y Seguridad en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> – Las empresas tomarán “medidas para prevenir accidentes y lesiones, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas del riesgo”. – Se designará un representante en la empresa como responsable en salud y seguridad. – Realización de instrucción y capacitación en prevención. – Sistemas de vigilancia de riesgos. – Baños higiénicos y agua potable. [3.1. a 3.6 Pág.5]

Identificación	Origen	Tipo de iniciativa	Área en salud laboral	Nivel de medición en salud laboral propuesto
SGE 21: 2005 ³⁴	Forética ^h , Europa (2005)	Estándar certificable de gestión y aplicación	• Recursos humanos	– Política adecuada que garantice seguridad y salud de los trabajadores. – Cumplimiento disposiciones Prevención de Riesgos Laborales [6.4.3. Pág. 23]. – Registro de absentismo y baja por enfermedad según causa; mejora continua del ambiente de trabajo [6.4.6. Pág.24].
Balance Social ³⁵	UN-Manizales ⁱ , Colombia (1996)	Guía no auditable para gestión y cumplimiento	• Servicios sociales de la empresa al personal – Salud general – Salud ocupacional	– Medicina asistencial – Salud preventiva – Accidentabilidad – Enfermedad profesional – Enfermedad común [Pág.62]
Indicadores Ethos de RSC ³⁶	Instituto Ethos ^j , Brasil (2004, 2008)	Guía no auditable para evaluar cumplimiento	• Público interno – Trabajo decente	Cuidado con la salud, seguridad y condiciones de trabajo [Pág.37]: – cumple con la legislación – evalúa planes de prevención – campañas de concientización – participación de trabajadores en planes Adicionales [Pág.37]: – programas para recuperación de drogadicción y alcohol – para portadores de HIV/SIDA – programas combatir acoso moral y sexual – promueve ejercicios físicos – orientación alimentaria y nutricional – programa combatir estrés – conciliación vida familiar y laboral
IRSE ³⁷	FES ^k , Argentina (2003)	Propuesta no auditable para la implementación	• Desarrollo laboral – Salud, seguridad y beneficios sociales	– Programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales – Control, información y capacitación en prevención. – Planes complementarios de cobertura de riesgos laborales. – Existencia de comedores, y/o espacio de esparcimiento. – Programa de prevención y tratamiento de adicciones [Pág.90].
Manual de Autoevaluación ³⁸	DERES ^l , Uruguay (2005)	Guía no auditable para evaluar cumplimiento	• Condiciones de Ambiente de Trabajo y Empleo	– Programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. – Monto destinado a prevención en el presupuesto anual – Capacitación anual en salud y seguridad – Beneficios adicionales en caso de embarazo Fuera del índice: – Número de accidentes de trabajo en el año [Pág.14]

a OIT: Organización Internacional del Trabajo;

b ONU: Organización de las Naciones Unidas;

c OCDE: Organización de Cooperación y Desarrollo Económico;

d CEC: Commission of the European Communities;

e GRI: Global Reporting Initiative (CEBES: Coalition of Environmentally Responsible Economies y PNUMA: Programa de Naciones Unidas Para el Medio Ambiente);

f AccountAbility: Institute for Social and Ethical Accountability;

g SAI: Social Accountability International;

h Forética: Foro para la Evaluación de la Gestión Ética;

i UN-Manizales: Universidad Nacional de Colombia, Manizales;

j Instituto Ethos: Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social;

k FES: Foro Ecueménico Social;

l DERES: Desarrollo de la Responsabilidad Social

res humanos. Pero una estrategia de responsabilidad social, que se supone amplía los beneficios que otorga la ley, debería proponerse otros objetivos complementarios. La RSC podría incrementar la calidad de vida en el trabajo, aunque aún son escasos los estudios epidemiológicos que valoren el efecto de estos programas en la salud laboral¹¹. Las personas en la empresa, su desarrollo personal y sus condiciones saludables de trabajo debieran ser consideradas como una de las finalidades de la empresa²⁷. El componente esencial a incorporar es la organización del trabajo, de modo que los trabajadores puedan encontrar los incentivos necesarios para desarrollarse y las condiciones de empleo necesarias para su bienestar. Los aspectos psicosociales como el control, la autonomía y la participación de los trabajadores son centrales para mejorar su bienestar y su salud. Aspectos que, incluso, podrían influir en un incremento de la calidad de los productos y servicios de la empresa, así como en una reducción del absentismo²⁸.

Es posible que la crisis de finales del 2001 haya condicionado la introducción y desarrollo de la RSC en la Argentina, orientando las acciones de las empresas fundamentalmente hacia la comunidad, en detrimento de otros grupos de interés como, por ejemplo, sus propios trabajadores. Sin embargo, pasada aquella urgencia social, es momento para comenzar a dialogar sobre el modelo productivo de país y el rol de sus principales actores. La incorporación del desarrollo sostenible a la visión de las empresas debe completarse con un modelo de crecimiento económico sustentable y un desarrollo social equitativo. Si la RSC realmente fuera una estrategia empresarial dirigida a “mejorar la calidad de vida del conjunto de la sociedad”⁴, entonces debería colaborar en la ampliación de los espacios democráticos y la consolidación de una sociedad más igualitaria.

Sin embargo, la comparación realizada aquí de las diversas metodologías para evaluar la RSC en las empresas, pone de manifiesto que los indicadores sugeridos en la mayoría de ellas, se limitan a aspectos de protección y seguridad en el trabajo. A excepción de la metodología sugerida por el Instituto *Ethos* de Brasil, ninguna otra de las guías revisadas contempla dimensiones laborales diferentes a las que generen riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En estas metodologías el componente de la salud en el trabajo no se desarrolla como una mejora voluntaria más allá del cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales vigente en la Argentina.

La RSC debería regularse desde el Estado, con instancias de control adecuadas y seguimiento de su cumplimiento y efectividad. La conjunción entre definiciones y proposiciones poco claras de la RSC vinculada a la salud en el trabajo, sumado a la poca o nula participación de actores que puedan representar intereses más cercanos a los trabajadores, en un marco de creciente precariedad y flexibilidad laboral como es el de Argentina, son algunas de las dificultades que existen en la implementación de una RSC que contemple seriamente la calidad de vida en el trabajo.

La calidad de vida en el trabajo se alcanzará a partir de un trabajo decente y empleo justo²⁹, con un empleo estable, en condiciones de contratación legales, salarios dignos, horas y horarios laborales que faciliten la vida familiar, el esparcimiento y el descanso, un aprendizaje y formación permanente que implique desarrollo personal y mejores condiciones

futuras de empleabilidad. Hasta qué punto la RSC es una herramienta táctica de las empresas para mitigar las críticas y proteger su imagen, o es una alternativa para el impulso de sociedades más democráticas con empresas generadoras de un desarrollo sostenible con justicia social, vuelve a ser parte de ese histórico movimiento pendular. En todo caso, la propuesta que predomine dependerá del esclarecimiento de los actores sociales y de su capacidad para incidir en el debate sobre la RSC.

BIBLIOGRAFÍA

1. Holme R, Watts Ph. Responsabilidad social corporativa: dándole buen sentido empresarial. Geneve: World Business Council for Sustainable Development; 2002.
2. Banco Mundial. La aplicación de la política de gobernanza corporativa. Lima: Banco Mundial; 2006.
3. World Business Council for Sustainable Development. Generation lost: Young financial analysts and environmental, social and governance issues. Genova: WBCSD; 2006.
4. Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible. Responsabilidad Social Empresarial. Un aporte local empresario para el desarrollo sostenible. Buenos Aires: CEADS; 2003.
5. Thiry-Cherques H. Responsabilidad moral e identidad empresarial. Revista Ética y Gobernabilidad. 2003; 1-17. [citado 16 Febrero 2009]. Disponible en: <http://www.iadb.org/etica>.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT) [página principal Internet]. Declaración tripartita de los principios sobre empresas multinacionales y la política social, 1977. Tercera Edición 2001. [citado 9 Junio 2008]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf>.
7. Organización de las Naciones Unidas (ONU) [página principal Internet]. Global Compact. [citado 9 Junio 2008]. Disponible en: <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/index.html>.
8. Berbel Giménez G, Reyes Gómez J, Gómez Villegas M. La responsabilidad Social en las Organizaciones (RSO): análisis y comparación entre guías y normas de gestión e información. Innovar. 2007; 17 (29): 27-48.
9. Chestnut Hill, MA. *The State of Corporate Citizenship*. Boston: College Center for Corporate Citizenship; 2007.
10. European Commission. Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility. Green Paper. Brussels: Directorate-General for Employment and Social Affairs; 2001.
11. Hoffmeister L, Benavides FG, Jodar P. Responsabilidad Social Corporativa en salud y seguridad en el trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas. Cuadernos de Relaciones Laborales. 2006; 24: 183-98.
12. Bestastrén M, Pujol L. Responsabilidad Social de las empresas: tipos de responsabilidades y plan de actuación. Notas Técnicas de Prevención n. 644. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2003.
13. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Responsabilidad social de las empresas y salud laboral. Forum, octubre 2001 [citado 1 agosto 2004]; 3:[aprox. 12]. Disponible en: <http://agency.osha.eu.int/publications/forum/3/es/FORUMN3-ES.pdf>.
14. Bestastrén M, Pujol L. Responsabilidad Social y Condiciones de trabajo. Revista del INSHT. 2004; 31: 25-40.
15. Unión General del Trabajo. Cultura, políticas y prácticas de responsabilidad de las empresas del IBEX 35. Observatorio RSE. Valencia: UGT; 2008.

16. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL). Butlleti (edición electrónica). [citado 16 Febrero 2009]. Disponible en: http://www.aepsal.com/Butlleti/editorial_resp_social_JUNIO.php.
17. Organización de las Naciones Unidas (ONU) [página principal Internet]. Global Compact. [citado 9 Junio 2008]. Disponible en: <http://www.pactoglobal.org.ar/index.asp?id=1>.
18. Centro Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible [página principal Internet]. [16 Febrero 2009]. Disponible en: http://www.ceads.org.ar/grupos_rse.htm.
19. Responsabilidad Social Empresaria Mapeo de Promotores en Argentina [página principal Internet]. [18 Enero 2009]. Disponible en: <http://www.mapeo-rse.info/>.
20. Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE) [página principal Internet]. [16 Febrero 2009]. Disponible en: <http://www.iarse.org/site/index.php>.
21. Jornadas "La gestión de la RSE y la creación de valor sostenible" organizadas en Madrid por "El Nuevo Lunes" y MAPFRE [página principal Internet]. [18 Enero 2009]. Disponible en: <http://www.europapress.es/epsocial/rsc/noticia-empresas-socialmente-responsables-tienen-rentabilidad-superior-menor-riesgo-expertos-20080616144700.html>.
22. Fuertes F, Goyburu M, Kosakof B. La Responsabilidad Social Empresaria ¿sólo un discurso? Revista de Trabajo. Nueva Época. 2005; (1):1159-69.
23. Araya M. Negociaciones de inversión y responsabilidad social corporativa: explorando un vínculo en las Américas. Revista Ambiente y Desarrollo. 2003; XIX (3, 4): 74-81.
24. Kirschner AM. La Responsabilidad Social de la Empresa. Nueva Sociedad. 2006; 202: 133-42.
25. Vives A. El papel de la Responsabilidad Social Empresaria en América Latina: ¿Diferente al de Europa? En: Jáuregui Elizondo R. (Cord.) América Latina, España y la RSE: Contexto, perspectivas y propuestas. Documentos de Trabajo Fundación Carolina n. 21; 2008.
26. Beccaria L, Groisman F, Monsalvo P. Segmentación del mercado de trabajo y pobreza en Argentina. Anales. Asociación Argentina de Economía Política; 2006.
27. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Exigir la Responsabilidad social de las empresas. En la defensa de un modelo económicos sostenible, responsable y con plena participación democrática. Gaceta Sindical. Madrid, Enero 2004; p.6 (col 3-4).
28. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) USA. The WorkLife Initiative. Protecting and Promoting Worker Health and Well-Being. 2008.
29. Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET). Final Report to WHO: Employment Conditions and Health Inequalities. Geneva: Commission on Social Determinants of Health; 2007.
30. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) [página principal Internet]. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, 2000. [citado 18 Enero 2009] Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>.
31. Global Reporting Initiative [página principal Internet]. Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad: versión G3 (2006). [citado 22 Febrero 2009]. Disponible en: <http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Online/>.
32. AccountAbility [página principal Internet]. AA1000 Assurance Standard (2006). [citado 16 Febrero] Disponible en: <http://www.accountability21.net/uploadedFiles/publications/Assurance%20Standard%20-20Full%20Report.pdf>.
33. Social Accountability International (SAI) [página principal Internet]. SA8000 [citado 18 Enero 2009]. Disponible en: <http://www.oei.es/sa-lactsi/rtsc8000.pdf>.
34. Forética [página principal Internet]. SGE21: 2005 [citado 22 Febrero 2009]. Disponible en: http://www.foretica.es/recursos/doc/Conocimiento_RSE/Norma_SGE_21/8313_2432432008181516.pdf.
35. Universidad Nacional Manizales, Colombia [página principal Internet]. [citado 16 Febrero 2009]. Disponible en : <http://www.manizales.unal.edu.co/gta/ethos/documentos/PropModBalSociaUni.pdf>.
36. Indicadores ETHOS Brasil [página principal Internet]. [citado 12 Enero 2009]. Disponible en: http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/download/.
37. Sturzenegger A, Flores Vidal M, Sturzenegger G. Hacia una cultura de la Responsabilidad Social en Argentina. Buenos Aires: Foro Ecuménico Social; 2003.
38. DERES [página principal Internet]. Manuales DERES de Primeros Pasos, de Autoevaluación y Preparación e Implementación del Balance Social. [citado 22 Febrero 2009]. Disponible en: http://www.deres.org.uy/home/detail_manuales.php?idm=159.

XXXI Congreso Nacional de Medicina y Salud en el Trabajo

1 - 4 de junio de 2010, Toulouse (Francia)

Información:

EUROPA ORGANISATION, 5 rue Saint-Pantaléon, BP 61508, 31015 Toulouse Cedex 6, Francia.

Tel.: 05 34 45 26 45. Fax: 05 34 45 26 46

E-mail: msc-medicine-sante-travail@europa-organisation.com

<http://www.medicine-sante-travail.com>