

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN CUBA.
NOTA SINTÓNICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL
TRABAJO**

***CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY UN CUBA. NOT TUNING
FOR THE PREVENTION FOR RISKS AT WORK***

KAREL FERIA GALBÁN¹

Artículo recibido el 22 de diciembre de 2018

Artículo aceptado el 4 de enero de 2019

RESUMEN

El presente artículo constituye un acercamiento a la responsabilidad social corporativa y su imbricación con la prevención de los riesgos laborales. Tema que ha sido poco tratado en las ciencias jurídicas teniendo mayor discusión en los ámbitos económicos y empresariales. En Cuba resulta casual y poco conocido entre los que se dedican a la investigación jurídica, no así entre los operadores que asesoran empresas, a quienes la Institución en debate les toca más de cerca, justo por las funciones que desarrollan. Es precisamente a través de esta presentación que se vinculará el trabajo de dos pilares que tienen relación directa en el asesoramiento a las personas jurídicas. De lo que se tiene y a lo que se aspira es el objetivo de esta investigación, teniendo como contexto el Derecho Laboral cubano.

PALABRAS CLAVE: Responsabilidad social corporativa, cultura de prevención, deuda de seguridad, autorregulación, responsabilidad.

¹ Abogado de la Organización Nacional de Bufetes Colectivos, Máster en Ciencias en Derecho Civil y Familia por la Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba. Profesor Asistente a tiempo parcial e Investigador del Departamento de Derecho Penal, Empresa e Internacional de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.

ABSTRACT

This article constitutes an approach to corporate social responsibility and its overlap with the prevention of occupational risks. Subject that has been little treated in the legal sciences having greater discussion in the economic and business fields. In Cuba, it is casual and little known among those who dedicate themselves to legal research, but not among the operators that advise companies, to whom the Institution in discussion touches them more closely, just because of the functions they carry out. It is precisely through this presentation that the work of two pillars that have a direct relationship in the advice to legal entities will be linked. What we have and what we aspire to is the objective of this research, having as context the Cuban Labor Law.

KEY WORDS: Corporate social responsibility, prevention culture, security debt, self-regulation, responsibility.

SUMARIO

1.- *Notas Introductorias.*

2.- *La responsabilidad social corporativa y su relación con la prevención de riesgos en el trabajo.* 3.- *La acreditación de la Responsabilidad Social Empresarial.*

3.1.- *El modelo Occupational Health and Safety Management System, ISO 45001.*

3.2.- *La Norma Social Accountability, SA 8000.*

3.3.- *La Norma ISO 26000.*

3.4.- *El modelo Global Reporting Initiative– GRI.*

4.- *Incidencia de la Responsabilidad social corporativa en la responsabilidad jurídica: marcando pautas para el ordenamiento jurídico cubano.*

5.- *Reflexiones Finales.*

Bibliografía.

1.- Notas Introductorias

Tal como reza en los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución aprobados en el año 2011, uno de los puntos claves del perfeccionamiento de

la actividad empresarial se encuentra en la elevación de la responsabilidad y facultad de las empresas donde debe fortalecerse su sistema de control interno, en pos de lograr los resultados esperados en cuanto al cumplimiento de sus planes y metas con eficiencia, orden, disciplina y el acatamiento absoluto de la legalidad. Precisamente en el Decreto No. 335 de fecha cinco de septiembre de dos mil diecisiete, parte como argumento sostenido la actualización del modelo económico y dentro de ello el sistema empresarial en el que se extiende las funciones, facultades, conceptos y principios del perfeccionamiento empresarial a todo el sistema empresarial estatal.

La Empresa estatal cubana como entidad con personalidad jurídica y patrimonio propio², debe asumir en el contexto comercial su papel estratégico en la economía ya sea a nivel nacional o internacional con el fin de evitar formas de explotación laboral y contribuir a un favorecimiento productivo sostenible. En tanto, esta nueva configuración tiene por encargo de asumir responsabilidad e integrar en su proceso productivo determinados valores y medidas eficaces para que el respeto de los más básicos derechos sea una realidad y uno de esos derechos está en la protección a la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello es preciso acudir a lo que hoy se conoce como Responsabilidad social corporativa, ciudadanía corporativa, sostenibilidad empresarial o responsabilidad social empresarial³, pues a los efectos de la unificación se asume el primero de los mencionados, siendo esto una herramienta para dar cumplimiento a los compromisos sociales o ambientales.

De qué modo puede ser participe este tipo de responsabilidad en las nuevas condiciones que hoy se enfrenta el empresariado cubano, ¿será viable?, tendrá vinculación con la prevención de riesgos laborales, ¿tendrá incidencia en la responsabilidad jurídica?, estás interrogantes y otras son la columna vertebral de este artículo, oportunidad en la que se propone hacer uso de la responsabilidad social corporativa como un elemento hacia la

² Vid, CONSEJO DE MINISTROS, Decreto No. 335 “Del Sistema Empresarial Estatal Cubano”, Gaceta Oficial No. 58, Extraordinaria de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, artículo 12.1, p. 1083.

³ NA: La literatura especializada sobre el tema expresa que esos términos pueden mostrar diferencias y en otros no, siendo este último criterio el cual me afilio y es sustento de la mayoría. V. BETANCOURT ABIO, Rafael, “La responsabilidad social empresarial en Cuba”, *Revista estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*, volumen 4, No. 2, mayo-agosto de 2016, pp. 34-43. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322016000200003, consultado el 16/02/2017, a las 13:17. ROSALES ALEGRÍA, Janio M., GRANDA, Germán e IGLESIA, Ignacio, Responsabilidad social corporativa o sostenibilidad: estado del arte y precisiones conceptuales de la responsabilidad social dentro de la empresa española, pp. 12 y 19. Disponible en: <http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XXI/estado-del-arte-y-precisiones-conceptuales-de-la-responsabilidad-social-dentro-de-la-empresa-espanola.pdf>, consultado el 17/10/2016, a las 12:50. NÚÑEZ, Georgina, La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible, pp. 11 y siguientes. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5779/S0310754_es.pdf;jsessionid=A3CFCE6F12F9888AAEF9BE80BB1C2EA8?sequence=1, consultado el 17/10/2016, a las 13:22.

actualización del modelo económico social, específicamente en la protección de la vida, integridad física y psicológica de los trabajadores.

2.- La responsabilidad social corporativa y su relación con la prevención de riesgos en el trabajo

La responsabilidad social corporativa en un principio se define como aquellas acciones de naturaleza voluntaria adoptadas por las empresas, - lo que implica superar en su dimensión tuitiva el mero cumplimiento de sus obligaciones legales -, dirigidas a integrar en su acción empresarial compromisos de naturaleza social o ambiental⁴.

Los orígenes de la responsabilidad social corporativa se remontan a los primeros años del siglo XX, aunque existen antecedentes muchos más lejanos⁵. Por lo que es resultado de un momento histórico caracterizado en lo ideológico, político, económico y social por el avance de los postulados neoliberales, impulsados desde los años ochenta por los Estados Unidos y el Reino Unido y dirigido a favorecer amplios procesos de desregulación que caracterizaron un claro repliegue del sector público⁶. Estas medidas fueron aprovechadas por las grandes empresas para hacer uso necesariamente limitado de los derechos sociales en países periféricos y por ende aumentar sus riquezas.

Todo esto conllevó a que estas grandes empresas cometieran flagrantes violaciones a los derechos laborales, pues su objetivo versaba en que ellos mismos –las empresas- iban hacer los mismos protectores de esos derechos por voluntad propia y sin control externo alguno, siendo señaladas como meras campañas publicitarias encaminadas a proporcionar un estado de opinión aceptable a su propia imagen.

Esto trajo como consecuencia que contradictoriamente, la responsabilidad social corporativa, - la que fue cuestionada en su momento- tomara a principio de este siglo un impulso extraordinario, a partir de esa voluntad unilateral de las empresas, y donde se nutren precisamente de un contexto de debilitamiento institucional de la normativa, especialmente en el ámbito internacional y que consisten en la adaptación de un conjunto de medidas voluntarias, que van allá del mero cumplimiento del Derecho necesario⁷. Hoy en día es admitida como instrumento para hacer negocios, donde su objetivo se encuentra en lograr utilidades y rendimientos, puede transformarse en una herramienta capaz de

⁴PERÁN QUESADA, Salvador, Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales, en GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, p. 355.

⁵SOTO ALEMÁN, Lien, “Responsabilidad empresarial en Cuba: una visión desde el conocimiento jurídico en pos del desarrollo local”, *Revista Derecho*, volumen 25, No. 1, enero – junio de 2016, pp. 103-107. Disponible en: <http://www.usc.es/revistas/index.php/dereito/article/view/2876>, consultado el 17/10/2017, a las 14:48.

⁶Vid, PERÁN QUESADA, Salvador, Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales, en GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, *op. cit.*; pp. 355-356.

⁷Ídem, p. 356.

generar inclusión e integración económica y social a todos los grupos de interés - conocido por la teoría *stakeholders*⁸ - en diferentes aspectos empresariales como la seguridad y salud en el trabajo.

Sostiene PERÁN QUESADA⁹, que dos de las principales características de la responsabilidad social corporativa se encuentran en su flexibilidad y su necesaria credibilidad. Pues, las fórmulas de autorregulación aunque sean instrumentos frágiles, presentan al menos la suficiente flexibilidad como para significar un suelo mínimo de respeto a los derechos sociales, los que serán eficaces en la medida que los trabajadores crean en su autenticidad y por tanto señalen la actividad de la empresa con la obediencia hacia los valores sociales.

Es necesario plantear, que el referido término ha sido y seguirá siendo utilizado ampliamente para dar cabida a un conjunto de iniciativas empresariales, relacionadas con la mejora en las condiciones de trabajo, la igualdad de oportunidades, respeto de los Derechos Humanos de sus proveedores y contratistas, así como otras medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, la igualdad retributiva, la inserción profesional, la seguridad y salud en el trabajo, así como otros. No en vano, la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO¹⁰, la COMISIÓN EUROPEA¹¹ y la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN¹² han demostrado su interés en este tema.

⁸ NA: Podría traducirse literalmente como la teoría de las partes interesadas. Se puede agregar que un *Stakeholder* es cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa, según su precursor RICHARD EDWARD FREEMAN. Es una teoría en la que consiste en pensar un nuevo paradigma empresarial donde existe una comprensión de la empresa plural, entendida por la pluralidad de los que intervienen en ella y por tanto la hacen posible, donde el interés no es solo económico y es a través de ella donde se vislumbra la existencia de una responsabilidad social. *Cfr*, FREEMAN, Richard Edward, *Strategic management: a stakeholder approach*, Cambridge University Press, 2010, p. 24. GONZÁLEZ ESTEBAN, Elsa, “La teoría de los stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa”, *Revista Veritas*, volumen 11, No. 17, 2007, pp. 205-224. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2471547.pdf>, consultado el 17/10/2017, a las 18:19.

⁹Vid, PERÁN QUESADA, Salvador, Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales, en GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, *op. cit*; pp. 356-357.

¹⁰ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, Quinta edición, Suiza, 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf, consultado 30/10/2017, a las 16:24.

¹¹ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Bruselas, COM (2001), 366 final. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>, consultado el 30/10/2017, a las 16:20.

¹²INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, ISO 26000:2010 (es), *Guidance on social responsibility*. Disponible en: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>, consultado el 30/10/2017, a las 16:33.

De tal forma, que estos organismos han impulsado hacia un nuevo concepto destacándose el compromiso que debe existir en la empresa, donde se quede reflejado el carácter voluntario, en pos de contribuir a una sociedad mejor y a un medio ambiente más limpio, satisfaciendo las expectativas económicas, sociales y medioambientales que sobre su funcionamiento tienen las distintas partes interesadas¹³.

Esto conlleva, a la necesidad de formularse una interrogante sobre la vinculación que existe entre la responsabilidad social corporativa y la prevención de riesgos en el trabajo. Siendo el punto de encuentro entre la dimensión social y la integración en la gestión, la prevención; ya sea para la asunción por parte de las empresas de un conjunto de criterios sociales de múltiple tipo o para la integración de forma sostenible de las preocupaciones sociales y medioambientales en la estrategia general de la entidad.

En este sentido, la cultura de la prevención hace referencia a la necesidad de asumir de un modo colectivo la responsabilidad de evitar y reducir los riesgos en el lugar del trabajo¹⁴. Es así que nace, en la figura del empleador; la deuda de seguridad¹⁵, siendo reconocida en el Convenio No. 155¹⁶ de la Organización Internacional del Trabajo aunque, haciendo uso del término de lo que es “factible y razonable” para dar un margen de flexibilidad al empresario en cuanto a la exigencia de dichos deberes empresariales a la luz del principio clásico de exoneración de responsabilidad: *ad impossibilia nemo tenetur*¹⁷, adoptando todas las medidas necesarias e incorporando a su dinámica

¹³ NA: Sostiene BETANCOURT ABIO, que entre los numerosos beneficios que pudiera traer consigo la responsabilidad social empresarial en una empresa en pos de una estrategia de sostenibilidad empresarial se encuentran entre otras la de atraer y retener fuerza de trabajo capacitada, así como lograr su mayor productividad; realzar el renombre de la empresa y sus marcas; brindar acceso a capital de inversión; lograr mayor eficiencia operativa; mitigar riesgos; otorgarle una Licencia Social para operar. Las que repercutirán en una mayor rentabilidad a corto y largo plazos y a colocar a la empresa en una senda hacia el crecimiento sostenible, siendo una inversión con miras al presente y al futuro de la empresa. *Vid*, BETANCOURT ABIO, Rafael, “La responsabilidad social empresarial en Cuba”, *Revista estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*, volumen 4, No. 2, mayo-agosto de 2016, pp. 34-43. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322016000200003, consultado el 16/02/2017, a las 13:17.

¹⁴ PERÁN QUESADA, Salvador, Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales, en GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, *op. cit*; p. 361.

¹⁵ NA: Este concepto fue formulado a principios del Siglo pasado por Paul Pic, *Vid*, PIC, Paul, Estudio crítico de la Ley de accidentes de trabajo francesa de 9 de abril de 1898, Centro de Estudio Ramón Areces, Madrid, 2002.

¹⁶ *Cfr*, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), entrada en vigor en fecha 11 de agosto de 1983, artículo 16. Disponible en:**

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO, consultado el 26/09/2017, a las 15:47.

¹⁷ NA: “Nadie está obligado a realizar lo imposible”, porque si el acto condicionado fuese físicamente irrealizable (imposibilidad física) o legalmente prohibido (imposibilidad jurídica), produciría según los casos la invalidez de la condición, subsistiendo la obligación principal. *Vid*, CISNEROS FARIAS, Germán, Diccionario de frases y aforismos latinos: una compilación sencilla de términos jurídicos, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2003, p. 12.

empresarial la cultura de la seguridad, rechazando los comportamientos contrarios a estos principios.

La deuda de seguridad y salud grava al empresario frente a sus trabajadores, pero también frente a los poderes públicos, de acuerdo a lo que se regula y se garantiza, controlándose su cumplimiento. De ahí su doble naturaleza jurídica en lo privado y en lo público¹⁸. Esta ambigüedad se dimensiona en el sentido en que el empleador debe seguridad a sus trabajadores, como una más de las obligaciones que tienen que ser incorporadas *per se* al contenido del contrato de trabajo y a la vez viene obligado a cumplir directamente las normas promulgadas o reconocidas por dicho poder en materia de seguridad y salud laboral y objeto luego de la incorporación automática al contenido del contrato de trabajo.

Efectivamente, la doble naturaleza de los deberes de seguridad y salud en el trabajo explica teórica y prácticamente la existencia de un doble canal protector público y privado de la seguridad y salud en el trabajo¹⁹. Razón por la cual trasciende en el ámbito laboral y se dirige hacia lo penal²⁰, tipificando el Estado una serie de infracciones administrativas, laborales y de delitos para sancionar de acuerdo a su naturaleza más allá de otras consecuencias, cuando se transgrede las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En fin, es la prevención punto de partida y meta de las normas que se crean al efecto. Más que la prohibición, cuantificación o regulación de posibles situaciones de riesgo, será más importante la confección e implementación de un sistema que tenga como objetivo fundamental impedir los daños en la salud e integridad de los trabajadores y contribuya a garantizar que el trabajo se realice en óptimas condiciones de salubridad y bienestar, claro está, lo más razonable posible.

Esta idea puede ser, sin duda, compatible con la adopción voluntaria por parte de las empresas de medidas dirigidas a superar las obligaciones legales en esta materia. Por ello una cuestión, no menos importante, va a ser el encuadramiento de la responsabilidad social corporativa en el conjunto del sistema preventivo. En este sentido, la responsabilidad social corporativa deberá ser un complemento a los más importantes mecanismos legales y reglamentarios ya operativos, pudiendo alcanzar y cumplir, en todo caso, una importante función en este ámbito, especialmente como apoyo a las medidas adoptadas en los ámbitos de la negociación colectiva²¹.

¹⁸MONTOYA MELGAR, Alfredo, PIZÁ GRANADOS, Jaime, Curso de seguridad y salud en el trabajo, editorial Mc Graw Hill, segunda edición, Madrid, 2000, pág. 72.

¹⁹Vid. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz, El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999, pp. 77-168.

²⁰BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS BASOCO, Juan, Derecho Penal del Trabajo, Editorial Trotta, segunda edición revisada, Madrid, 1997, pp. 103-110.

²¹PERÁN QUESADA, Salvador, Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales, en GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, *op. cit.*; pág. 361.

Es en el accionar del legislador donde se reconoce a los trabajadores el derecho a una protección eficaz, imponiendo a los empresarios un deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, deber que se perfecciona en el mandato de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores al servicio en los diversos aspectos del trabajo.

Asimismo, el cumplimiento del deber de protección, exige al empleador que evite todos los riesgos desde la misma fase de concepción, diseño y organización del trabajo, y, cuando aún subsistan, debe adoptar las medidas de protección dando prioridad a las colectivas sobre las individuales, amparándose en la obligación que tienen para sostener los derechos de información, consulta y participación, de formación en materia preventiva, de paralización de la actividad en los supuestos de riesgo grave e inminente y los relativos a la vigilancia de la salud.

Con la previsión de estas obligaciones específicas el legislador trata de guiar al empresario en el camino hacia el cumplimiento de la obligación general de seguridad mientras que las acciones pactadas en convenio colectivo o las propuestas por el empresario, suponen un plus más allá del cumplimiento de la norma y, con ello una mejora generalizada para una prevención eficaz de los riesgos en las empresas.

La responsabilidad social de las empresas puede ser de gran importancia, en cuanto forma de establecer una cultura preventiva eficaz en la empresa. La preocupación de la empresa por la salud de sus trabajadores y por los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos laborales constituye uno de los elementos que mejor muestran el compromiso de la entidad para con sus empleados²².

3.- La acreditación de la Responsabilidad Social Empresarial

Entonces, ¿cuáles serán los mecanismos de acreditación de la responsabilidad social corporativa? Es preciso soslayar que las empresas necesitan de instrumentos creíbles y eficaces que permitan a la sociedad conocer sus acciones responsables, y los ciudadanos necesitan de igual modo mecanismos veraces de acceso a la información desarrollada por las empresas. Ese contenido de las acciones socialmente responsables se puede descubrir y poner encima de la mesa a través de los mecanismos de acreditación imparciales²³ que sólo se pueden tener cuando las entidades reúnan las determinadas condiciones socialmente beneficiosa que se exijan en esos sistemas.

Estos mecanismos están llamados a jugar un muy destacado papel en lo que representa la comunicación y la información a la opinión pública de los aspectos éticos y de calidad en la gestión de las empresas, de hecho son utilizadas en el tráfico publicitario e igualmente

²² *Ídem*, pág. 365.

²³ *NA*: En estos mecanismos de acreditación será válido destacar que no existen un indicador unitario de todos los aspectos de la Responsabilidad Social Corporativa, sin embargo, se trata de certificaciones que sin duda harán referencia a algún aspecto parcial del mismo.

aparecen reflejadas en los códigos de conducta y en la memorias de responsabilidad social²⁴.

En el plano internacional, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981²⁵ y su Recomendación²⁶, ambos de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, subrayaron la importancia que reviste la participación tripartita en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional y de empresa. Después de algunos años, se consideró que la creciente complejidad del mundo del trabajo y el rápido ritmo al que cambiaba exigían nuevos enfoques para mantener unas condiciones y un medio ambiente de trabajos seguros y saludables.

Los modelos de gestión se encuentran concebidos para asegurar una respuesta rápida a las fluctuaciones de la actividad empresarial mediante una evaluación continua de los resultados, se identificaron rápidamente como posibles modelos para elaborar un enfoque sistémico de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Este enfoque no tardó en apoyarse como un medio eficaz para asegurar la aplicación coherente de medidas de seguridad y la salud en el trabajo, centrándose en la evaluación y mejora continuas de los resultados y de la autorreglamentación²⁷.

Por lo tanto, toda norma de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene como columnas los principios emitidos por la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO en materia de seguridad y salud en el trabajo. En que el empleador jugará un rol importante en la aplicación y cumplimiento de la seguridad y la salud en el trabajo en la legislación nacional, donde subyace su responsabilidad.

Un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo trae consigo ventajas y desventajas como cualquier método su eficacia está dado en dependencia de cómo se entienda y se aplique. Constituyendo un mecanismo, no sólo para la evaluación y mejoras continuas de los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino también para la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, tal como se define en la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la

²⁴ *Ídem*, pág. 370.

²⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 155), entrada en vigor en fecha 11 de agosto de 1983, artículo 16. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO, consultado el 26/09/2017, a las 15:47.

²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, 1981*, (núm. 164). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312502, consultado el 19/04/2017, a las 11:05.

²⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: una herramienta para la mejora continua*, p. 4. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf, consultado el 31/03/2017, a las 14:45.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO²⁸ (2003) y en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)²⁹.

De tal forma como principios se deben tener en cuenta: 1.- la racionalización y mejora de los mecanismos, las políticas, los procedimientos, los programas y los objetivos de comunicación, de conformidad con un conjunto de normas aplicadas universalmente; 2.- la aplicabilidad a los diferentes sistemas normativos, culturales y nacionales; 3.- el establecimiento de un entorno que conduzca a la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud; 4.- el fortalecimiento del diálogo social; 5.- la distribución de las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo a lo largo de la estructura jerárquica de gestión, de tal modo que se logre la participación de todos: directores, salariables y trabajadores tienen responsabilidades definidas en lo que respecta a la aplicación eficaz del sistema; 6.- la adaptación al tamaño y a la actividad de la organización, y a los tipos de peligros identificados; 7.- El establecimiento de un marco de mejora continua y 8.- la facilitación de un punto de referencia auditable con miras a la evaluación de los resultados.

Organizaciones de todo tipo están cada vez más interesadas en alcanzar y demostrar un sólido desempeño de la seguridad y salud en el trabajo mediante el control de sus riesgos, acorde con su política y sus objetivos. Demostrándose en el contexto de una legislación cada vez más exigente, del desarrollo de políticas económicas y otras medidas para fomentar las buenas prácticas de la seguridad y salud en el trabajo, y de un aumento de la preocupación expresada por las partes interesadas en la citada materia³⁰. En tal sentido los sistemas de acreditación más importantes en relación a la prevención de los riesgos laborales son los siguientes:

3.1.- El modelo *Occupational Health and Safety Management System*, ISO 45001

Este modelo se configura como un instrumento o la herramienta a través de la cual a las empresas y demás organizaciones productivas se les facilita el establecimiento y mantenimiento de un sistema determinado de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el que gestionar eficaz y eficientemente sus procesos productivos a fin de alcanzar el objetivo de eliminar o, en el supuesto de que ello no sea posible, reducir la siniestralidad laboral. Para alcanzarlo dicho objetivo se requiere, con carácter previo, un expreso y

²⁸Cfr, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, (2003). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_154865.pdf, consultado el 19/04/2017, a las 11:10.

²⁹Cfr, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Disponible en: <http://www.oiss.org/estrategia/C187-Convenio-sobre-el-marco.html>, consultado el 19/04/2017, a las 11:15.

³⁰Vid. BRITISH STANDARDS INSTITUTION, OHSAS 18002:2008. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo-Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007_pág. I. Disponible en: <http://www.facet.unt.edu.ar/syso/wp-content/uploads/sites/36/2016/03/NormaOHSAS18002-2008-1.pdf>, consultado el 27/02/2017, a las 13:20.

decidido compromiso por parte de todos los niveles jerárquicos y de dirección de la empresa, la implicación y el apoyo de todos los equipos humanos –y especialmente de los trabajadores– y el auxilio de cuantos progresos tecnológicos y científicos existan.

Este modelo, especifica requisitos para que un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, con orientación para su uso, permita a una organización proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de los daños y del deterioro de la salud relacionados con el trabajo y para mejorar de manera proactiva su desempeño en la seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye el desarrollo e implementación de una política entorno a ella y objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba.

Entre los nuevos elementos que encontramos en ella se encuentra en el contexto de la organización, ya que tendrá que considerar todas las cuestiones internas y externas relevantes para su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo hincapié en los trabajadores y las partes interesadas, además de sus necesidades y expectativas.

Al ser un modelo, el éxito dependerá del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización, desarrollar una política de seguridad y salud en el trabajo, establecer objetivos y procesos para alcanzar los compromisos de la política, tomar las acciones necesarias para mejorar su desempeño y demostrar la conformidad del sistema. Teniendo como objetivo primordial la de apoyar y promover las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo en equilibrio con las necesidades socioeconómicas, pudiendo ser aplicados simultáneamente, o reconsiderados en cualquier momento.

Este modelo se basa en la metodología conocida como el principio del Ciclo Deming “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” (PHVA), concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la seguridad y salud en el trabajo, “Planificar” conlleva establecer una política de seguridad y salud en el trabajo, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. La fase “Hacer” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de seguridad y salud en el trabajo. La fase “Verificar” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa. Por último, la fase “Actuar” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo³¹.

3.2.- La Norma *Social Accountability*, SA 8000

³¹ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: una herramienta para la mejora continua, pp. 3-4. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf, consultado el 31/03/2017, a las 23:23.

La Norma *Social Accountability*, SA 8000³², fue creada en el año 1997 por la AGENCIA DE ACREDITACIÓN DEL CONSEJO DE PRIORIDADES ECONÓMICAS de Nueva York, con el propósito de controlar la responsabilidad social empresarial, en la que se audite y se acredite el cumplimiento de todas aquellas exigencias que, bien pudieran ser la calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo, teniendo como requisito el cumplimiento de las normas internacionales sobre Derechos Humanos³³.

La redacción de un código universal de prácticas hace que sea de aplicación universal para cualquier tipo de organización, sin importar el tamaño, ubicación geográfica o sector industrial dejando en evidencias hacia los consumidores que los productos confeccionados han sido producidos de acuerdo con estándares socialmente reconocidos³⁴.

La norma SA 8000 se encuentra encaminada hacia la certificación de dos áreas, la primera, sobre los requisitos de responsabilidad social de las empresas, en la que se detallan a través de normas específicas sobre los derechos laborales esenciales, seguridad y salud, niveles de remuneración entre otros, las que deben cumplirse atendiendo a los criterios que la empresa debe satisfacer para cumplir las normas sobre los derechos de los trabajadores y las condiciones generales para el bienestar de ellos. Estos detalles permitirán que sean evaluados y cumplidos los mismos. La segunda está dirigida hacia los elementos operativos del sistema de gestión, orientados a asegurar que las empresas certificadoras dispongan de un mecanismo para coordinar e implantar los requisitos de responsabilidad social establecidos en la norma³⁵. De igual modo se establecen los requisitos a asegurar y las evidencias objetivas.

³²V. COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACCREDITATION AGENCY, Responsabilidad Social 8000. Disponible en: <http://www.cavala.es/pdf/NORMA-SA8000.pdf>, consultado el 3/11/2017, a las 19:20.

³³ NA: La intención del referido instrumento es ofrecer una norma auditable, de aplicación voluntaria, basada en la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las normas de la OIT y otras normas internacionales de derechos humanos y laborales, así como las leyes nacionales del trabajo, para empoderar y proteger todo el personal dentro del control e influencia de una organización, que proveen productos o servicios para esta organización, incluyendo el personal empleado directamente por la organización y por sus proveedores, contratistas, sub-proveedores y los trabajadores desde casa. Se espera que una organización deba cumplir con esta Norma mediante un Sistema de Gestión adecuado y efectivo. Cfr. COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACCREDITATION AGENCY, Responsabilidad Social 8000. Disponible en: <http://www.cavala.es/pdf/NORMA-SA8000.pdf>, consultado el 3/11/2017, a las 19:20.

³⁴ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, Responsabilidad Social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability). Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_647.pdf, consultado el 3/11/2017, a las 19:30.

³⁵ NA: Por ejemplo, según el criterio 3.1: La organización *debe* proporcionar un medio ambiente de trabajo saludable y seguro y *debe* tomar medidas efectivas para prevenir incidentes potenciales de salud y seguridad y lesiones o enfermedades ocupacionales originadas de, asociadas con o que ocurran en el desempeño del trabajo. Debe minimizar o eliminar, en la medida de lo posible, las causas de todos los peligros en el medio ambiente del lugar de trabajo, con base en el conocimiento de seguridad y salud prevaliente en el sector industrial y de todos los peligros específicos. COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACCREDITATION AGENCY, Responsabilidad Social 8000. Disponible en: <http://www.cavala.es/pdf/NORMA-SA8000.pdf>, consultado el 3/11/2017, a las 19:20.

En igual sentido obliga -al que hace uso de ella- a la organización a cumplir con las leyes locales, nacionales y otras aplicables, los estándares industriales prevalecientes, otros requisitos que la propia organización suscriba y el citado instrumento de gestión³⁶. La disyuntiva se encontraba en que, ante un hecho en el que sean aplicables varias normas, estándares u otros requisitos que la entidad suscriba y el propio instrumento se refieran al mismo asunto, ¿cuál era procedente?, en este caso es utilizado el Principio General del Derecho de *in dubio pro operario*, el uso de la disposición más favorable a los trabajadores, según la norma SA 8000.

En cuanto a la materia de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo³⁷, el conjunto de normas internacionales y la propia legislación patria en relación a este asunto, contribuye a establecer un entorno laboral seguro y saludable y obliga a que las empresas adopten un conjunto de medidas adecuadas para prevenir los accidentes y las lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, de las causas de riesgo inherentes al mundo del trabajo.

En resumen, se le exige a las empresas que han asumido esta norma, proporcionar un medio ambiente de trabajo saludable y seguro, el conocimiento de los riesgos laborales de que cada puesto de trabajo, debiendo saber cómo minimizarlo o eliminarlo, en la medida de lo posible, tienen la obligación de nombrar un miembro de la alta administración de la empresa encargado de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, y responsable de la aplicación de las disposiciones sobre Salud y Seguridad en el trabajo de acuerdo con los estándares normativos señalados con anterioridad. El deber de contribuir a la formación periódica y documentada sobre salud y seguridad en el trabajo, garantizando el derecho a la información a todos los trabajadores, el establecimiento de sistemas para detectar, evitar, o responder ante aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados, el deber de proporcionar el uso de todo el personal el libre acceso a sanitarios limpios, agua potable, espacios adecuados para tomar los alimentos, y, cuando aplique, instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos. Y por último, se hace saber que todo trabajador tiene el derecho de apartarse de cualquier peligro grave inminente sin buscar el permiso de la empresa³⁸.

En este sentido, es una norma, que como un instrumento de gestión contribuye de un modo objetivo a establecer condiciones de seguridad y bienestar, los que se resumen en

³⁶ COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACCREDITATION AGENCY, Responsabilidad Social 8000. Disponible en: <http://www.cavala.es/pdf/NORMA-SA8000.pdf>, consultado el 3/11/2017, a las 19:20.

³⁷ NA: Se denota en el uso del término, “Salud y la Seguridad en el Trabajo” un cierto juego de palabras, al parecer los creadores han querido demostrar que en el orden de prioridades la salud es en primer orden, aunque a criterio se estima que no altera el orden en definitivas el producto.

³⁸ COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACCREDITATION AGENCY, Responsabilidad Social 8000, cláusulas 3.1 al 3.10. Disponible en: <http://www.cavala.es/pdf/NORMA-SA8000.pdf>, consultado el 3/11/2017, a las 19:20.

información, protección, nombramiento de un representante encargado del desarrollo de funciones preventivas y el desarrollo de acciones formativas periódicas en materia de prevención para los trabajadores.

3.3.- La Norma ISO 26000

La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LA NORMALIZACIÓN, ISO, ha confeccionado una norma de carácter internacional encaminada a la creación de una Guía para la responsabilidad social de las empresas³⁹, cuya característica principal es su uso voluntario. Lo que no quiere decir que no incluye requisitos para su cumplimiento sino más bien un conjunto de orientaciones, lo que hace que ésta no sea una norma certificable⁴⁰.

Esta norma tiene como finalidad la de facilitar el establecimiento, implementación y mejora de la estructura o marcos de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas, contribuyendo a un desarrollo social y ambiental sostenible, favorece el incremento de la confianza y satisfacción en las organizaciones empresariales y los agentes sociales involucrados sobre los mecanismos propios de la ya mencionada responsabilidad, permite contribuir a incrementar las garantías en materia de la responsabilidad social corporativa a través de la creación de un estándar único, aceptado por un amplio conjunto de interlocutores sociales, y, por último, fortalecer las garantías para la necesaria universalización de los Derechos laborales básicos.

Esta norma es importante en cuanto complementa los Acuerdos Internacionales, como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, o aquellas otras normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo. Sostiene PERÁN QUESADA⁴¹ que traslada éstos a los principios que deben estar presentes en la Responsabilidad Social Corporativa, incide en algunos aspectos básicos para impulsar la operatividad de las medidas que pueden contenerse en las declaraciones de las empresas socialmente responsables, con independencia del tamaño de su plantilla, del lugar donde ubiquen y del sistema de participación previsto en el mismo. En este sentido la norma está orientada a ayudar a las diferentes organizaciones sindicales y empresariales a abordar la Responsabilidad Social desde sus diferentes intereses, pero con el objetivo común de conseguir su integración en la dinámica empresarial.

³⁹INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, Guía para la Responsabilidad social de las Empresas. Disponible en: <http://www.isotools.org/normas/responsabilidad-social/iso-26000>, consultado el 3/11/2017, a las 19:20.

⁴⁰ NA: La ISO lo que ha pretendido es establecer una guía que ayude a desarrollar programas que integren las prácticas de responsabilidad social en el día a día de la organización, como bien se expresa la ISO 26000 no es una norma de gestión, ni está planificada, ni es apropiada para propósitos de certificación o para uso contractual.

⁴¹PERÁN QUESADA, Salvador, Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales, en GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, *op. cit.*; pp. 375-376.

Lo novedoso de esta guía es que lejos de imponer, encuentra en la permisibilidad la operatividad técnica de las medidas de la Responsabilidad Social Corporativa, o sea constituye un instrumento que muestre las pautas para que las medidas integren y respeten las diferencias de todo tipo, y las condiciones de desarrollo económico, y para que las empresas identifiquen y comprometan a los agentes sociales involucrados.

La normativa ISO no renuncia a la estandarización de sus contenidos, por ende, refuerza la credibilidad de los informes realizados sobre Responsabilidad Social Corporativa, dando confiabilidad y satisfacción a los clientes, propiciando el aumento del conocimiento y la conciencia social sobre la importancia de impulsar medidas al respecto. La guía resulta una estructura básica, en la que muestra un conjunto de instrumentos dirigidos a asistir o ayudar a las organizaciones a establecer y mejorar las estructuras de la Responsabilidad social corporativa, permitiendo una confiable evaluación de las acciones emprendidas, que permita una evaluación transparente de las actividades socialmente responsables de las empresas.

3.4.- El modelo *Global Reporting Initiative*– GRI

Este modelo fue constituido en el año 1997 por iniciativa conjunta de dos organizaciones no gubernamentales, la *Coalition of Environmentally Responsible Economies*– en sus siglas CEBES– 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 sostenibilidad⁴².

Su objetivo ha sido el desarrollo de una Guía para la elaboración de informes de sostenibilidad⁴³, en la que se integran los aspectos económicos, sociales y medioambientales, como elementos estructurales de las acciones de Responsabilidad Social Corporativa, conocidos como la triple dimensión y que plantea y analiza conjuntamente los aspectos económico-financieros, sociales y medioambientales relacionados con la actividad de la entidad.

A pesar de ser un modelo que ha conseguido un amplio grado de credibilidad, donde ha sabido integrar en su diseño y su gestión a los diferentes agentes sociales interesados, muestra sin embargo, su debilidad en la confección de este modelo al pretender abarcar

⁴²INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, NTP 648: Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (*Global Reporting Initiative*). Disponible en: <https://es.scribd.com/document/298258545/INSHT-NTP-648-Responsabilidad-Social-de-las-Empresas-Modelo-GRI-pdf>, consultado el 3/11/2017, a las 19:35.

⁴³GLOBAL REPORTING INITIATIVE, Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf>, consultado el 3/11/2017, a las 19:55.

demasiados ámbitos, en este sentido van a perder las auditorías van a perder la necesaria especialización que requiere la verificación de tan variadas y complejas cuestiones⁴⁴.

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, los temas a verificar son también numerosos, el método de notificación y registro de enfermedades y accidentes laborales en referencia al repertorio de recomendaciones prácticas de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO sobre registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la descripción de las comisiones conjuntas sobre seguridad y salud y su carácter proporcional y la descripción de los acuerdos formales con los sindicatos u otros representantes laborales de los trabajadores, relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

4.- Incidencia de la responsabilidad social corporativa en la responsabilidad jurídica

Con el desarrollo paulatino de la sociedad, las relaciones sociales se complejizan, no solo en el ámbito social y económico sino también en el jurídico, en tanto es inevitable la interacción entre los seres humanos; suscitándose en múltiples ocasiones con su actuar, riesgos de ocasionar daños a otros.

En la actualidad, uno de los aspectos más relevantes en la evolución del derecho es lo relativo a la responsabilidad jurídica, cuya función se desprende del intercambio entre individuos, pues, al encontrarse ante el crecimiento vertiginoso de la ciencia y la técnica, han cambiado sustancialmente los peligros a que se encuentra expuesta toda persona de acuerdo a la naturaleza de los daños. Hoy, es prácticamente imposible que el más cuidadoso de los ciudadanos pueda estar exento de no lesionar a nadie, de ahí que se derive su responsabilidad de acuerdo a la infracción cometida.

El derecho, como elemento que sirve a la configuración y mantenimiento de un orden social mediante la protección de realidades de interés individual como colectivas, a las que se aluden con diferentes expresiones las que pudieran ser derechos, intereses o bienes jurídicos, será encargado a través de sus normas jurídicas de fijar la responsabilidad, lo cual puede hacerse básicamente previniendo el daño o reparándolo.

Para denotar que estamos en presencia de la responsabilidad deberá existir la imputación de la autoría que requiera el establecimiento de una relación causal entre el acto (acción u omisión) del agente y el estado de cosas de que se trata. Esto significa que el enunciado de responsabilidad presupone, en principio, la posibilidad de demostrar la existencia de este tipo de relaciones.⁴⁵ La calificación de un estado de cosas presupone la existencia de

⁴⁴ PERÁN QUESADA, Salvador, Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales, en GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, *op. cit.*; p. 377.

⁴⁵ *Vid.*, GARZÓN VALDÉS, Ernesto, "El enunciado de responsabilidad", *Revista Doxa*, año 1996, No. 19, p. 260. Disponible en:

un marco normativo que permita, o bien; la existencia de un marco normativo que permita puntuar lo bueno o conveniente, o lo malo e inaceptable. De acuerdo con el contexto normativo de que se trate, podrá hablarse de responsabilidad moral, religiosa o jurídica según el caso. Y si decimos en Derecho que alguien es responsable administrativamente, laboral o penal, de un hecho lesivo queremos indicar que, como reacción frente a este hecho, se le van a imponer ciertas consecuencias jurídicas que entrañan una carga para él, como sufrir una pena o reparar el daño, por citar algunas de las consecuencias más notables.

Ahora bien, al configurarse la responsabilidad jurídica es preciso unir lo relativo a los modelos planteados con los diferentes tipos de responsabilidad que pudiera coexistir al momento de establecer dicho sistema de gestión. Sosteniéndose que dichos modelos son capaces de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos y que el enfoque del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo era de orden preventivo y proteccionista donde se establecían políticas pertinentes, y compromisos, considerando a todos los elementos del lugar de trabajo para su evaluación de los peligros y los riesgos, existiendo una participación en el proceso de acuerdo a su nivel de responsabilidad de la dirección y los trabajadores. Es bajo esa prerrogativa es que nos introducimos al tema en cuestión.

Para ello es preciso partir de la actividad laboral como profesión, donde concurren en ellas conocimientos técnicos compartidos y una concepción ética común sobre los fines de tal actividad. En la que se define a la profesión, en este sentido como, una organización laboral humana capaz de autorregularse⁴⁶.

De tal forma que esos conocimientos técnicos quedan plasmado en documentos que bien pudieran llamarse códigos, modelos de gestión, normas técnicas o protocolos de actuación, facilitándose la interacción entre el medio profesional y el jurídico, quedando así como un instrumento de obligatoriedad en la entidad, conllevando a que los resultados de la autorregulación⁴⁷ se conviertan, de este modo, en Derecho de formación negocial, que proviene de las fórmulas organizativas propias de la sociedad civil.

<http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/12726106447813728543435/index.htm>, consultado el 3/09/2016, a las 15:15.

⁴⁶DARNACULETA I GARDELLA, María Mercé, *Autorregulación y Derecho Público: La Autorregulación regulada*, Marcial Pons, Madrid, 2005, p. 66.

⁴⁷ NA: El mecanismo de autorregulación proviene del campo del Derecho privado, habiéndose extendido hacia el Derecho público mediante las referencias legales al estado de la técnica o las remisiones legales y reglamentarias a normas técnicas. Se producen, así, conexiones, cada vez más frecuentes, entre el ordenamiento jurídico general y los resultados de la autorregulación generados en los subsistemas técnicos (normas técnicas, remisiones al estado de la técnica), en los subsistemas éticos (integración de conceptos derivados de la autorreflexión ética) o en los subsistemas profesionales y las empresas (referencias normativas a la *lex artiso* a las buenas prácticas).V. DARNACULETA I GARDELLA, María Mercé, , *op. cit*; pp. 71 y siguientes.

El incremento de la complejidad técnica y organizativa de las empresas ponen de manifiesto la necesidad de establecer sistemas coherentes de autorregulación que permitan controlar los riesgos de diversas índoles generados en la entidad, e imponer a los empleados el cumplimiento de los objetivos propuestos, de acuerdo con los criterios y técnicas más adecuados. Aparecen así reglamentos internos, manuales de buenas prácticas, descripciones escritas de las relaciones de producción, protocolos de actuación y de seguimiento de la actividad empresarial, o sistemas de control y gestión de riesgos. Cuya autorregulación será regulada, controlada por el legislador y por la administración. Claro está, que el Estado garantizaría un nivel adecuado de protección de los bienes y derechos constitucionalmente protegidos.

En este sentido el Estado utiliza sus recursos de poder frente a esa nueva sensibilidad social. Los poderes públicos se cuidan de endurecer los mecanismos de responsabilidad de las empresas que no cumplen con estas demandas sociales mediante el establecimiento de sistemas de responsabilidad objetiva, o acudiendo, cada vez con mayor frecuencia, a la penalización de las conductas contrarias al citado orden de valores. La extensión del Derecho penal, su administrativización, en suma, que se manifiesta en la tipificación de delitos que tienen por objeto la protección de ciertos bienes colectivos, es una clara muestra de ello. Esta presión externa permite sostener que nunca hasta ahora había adquirido tanta relevancia la opinión pública en el ámbito de la gestión empresarial⁴⁸.

La existencia de entidades de acreditación⁴⁹, organismos de normalización, entidades de certificación, organismos de control, auditores y verificadores ambientales o laboratorios de ensayo y calibración, nos pone en contacto con esas organizaciones que poseen características de orden técnico o profesional. Estas organizaciones profesionales especializadas, en ellas no se encuentran la existencia de un ordenamiento privado pues no tienen relación directa con los fines que cumplen. Ahora bien, la función que cumplen en su calidad de subsistemas técnicos, en concreto la autorregulación normativa –

⁴⁸ *Ídem*, p. 81.

⁴⁹ NA: Se sostiene que la acreditación significa, en términos generales, dar testimonio de que un sujeto cumple las características, condiciones y requisitos indispensables de aptitud, competencia técnica, e incluso económica, material y de personal, para poder ejercer determinada función. Se trata de una actividad de mera comprobación de la adecuación de un sujeto a las normas que regulan el ejercicio de ciertas funciones caracterizadas por requerir un determinado grado de especialización profesional. Esta comprobación se basa, fundamentalmente, en normas técnicas. Ahora bien, esta actividad de comprobación posee importantes efectos jurídicos, que podrían ser calificados como habilitantes. La acreditación es un requisito indispensable para el ejercicio de determinadas actividades profesionales –las que son propias de las entidades de certificación, los auditores y verificadores ambientales, y los laboratorios– y actúa también como un dictamen técnico favorable que deben conseguir los organismos de control para ejercer funciones de inspección, control y certificación en el campo reglamentario o de la seguridad industrial. Sin embargo, esta actividad no comporta el ejercicio de potestades. Las entidades de acreditación no actúan con medios propios de autoridad estatal, ni ejercen una función pública, en sentido estricto. Debe advertirse, así, que en aquellos casos en los que esta actividad no es asumida como propia por la Administración, las entidades de acreditación, por un lado, actúan mediante instrumentos de autorregulación declarativa y, por el otro, realizan una función de soporte a la autorregulación. *Ídem*, pp. 345-348.

elaboración y aprobación de normas técnicas- y la autorregulación declarativa – verificación, control y certificación del cumplimiento de tales normas- no tienen como destinatarios directos a los sujetos o unidades integrantes de la organización. La función que cumplen estas estructuras es una función instrumental. Por un lado, cumplen una función de soporte a la autorregulación empresarial, dotándola de mayor racionalidad y, por otro, facilitan la regulación y el control público de la autorregulación.

Vale destacar que las normas creadas al efecto poseen carácter voluntario, por tanto, no poseen fuerza vinculante, es por ello que no puede considerarse que los organismos de normalización ejerzan potestades o actúen con medios de autoridad estatal; debido al interés público que reviste la normalización, ésta es utilizada instrumentalmente por los titulares de la potestad legislativa y reglamentaria para el cumplimiento de sus fines. Cuando se pretende regular un aspecto que se encuentra ya acotado por el contenido de una norma técnica, los poderes públicos acaban atribuyendo carácter vinculante a dicha norma mediante la técnica de la remisión⁵⁰.

No existe, con carácter general, una norma de reconocimiento que les atribuya dicho carácter. Son normas de carácter voluntario aprobadas por organismos que no tienen atribuida la *potestas normandi*. Sin embargo, en la actualidad, constituyen la referencia técnica de mayor credibilidad para garantizar los procesos productivos o laborales o de cualquier otra índole. Esta referencia no es sólo tomada en consideración por los particulares, sino también por la Administración, que, por un lado, atribuye a la certificación privada del cumplimiento de las normas sobre productos una presunción de conformidad sobre el cumplimiento de los requisitos de seguridad fijados normativamente y, por el otro, otorga carácter vinculante a determinadas normas técnicas mediante su integración en reglamentos o leyes administrativas. El interés del sector empresarial deja claro que esta certificación constituirá una presunción de adecuación de dicha actividad a las normas públicas de seguridad.

Asimismo, la incorporación en las normas jurídicas de conceptos que incorporan una considerable carga ética, o las referencias generales al estado de los conocimientos científicos y técnicos, indican una renuncia expresa de los poderes públicos a regular determinados contenidos. La autorregulación actúa, en estos casos, como un elemento integrador del ordenamiento jurídico. Sólo recurriendo a los resultados de la autorregulación puede conocerse el concreto contenido al que aluden estos conceptos. En la mayoría de los casos, la regulación de la autorregulación mantiene intacto el componente de voluntariedad de esta última. Sin embargo, existen supuestos en los que el legislador impone a los particulares que se autorregulen. La importancia que atribuyen

⁵⁰*Ídem*, p. 347.

los poderes públicos a la autorregulación, cuando ello ocurre, queda fuera de toda duda, constituye un medio probatorio y de exigibilidad de responsabilidad⁵¹.

Si en párrafos anteriores se argumentó que no había una norma de reconocimiento que les atribuyera el carácter de voluntarias porque no tienen atribuida la *potestas normandi*, es loable dejar claro que esas normas nacidas al calor de la autorregulación, son realmente normas que coadyuvan al entendimiento de un hecho jurídico de interés, que servirán de auxilio ante la exigibilidad de responsabilidad ya sea en un asunto laboral, administrativo o penal y que su soporte estará adherido a la regla de reconocimiento⁵² asumiendo tal postura a la de MONDELO GARCÍA⁵³, en la que sostiene un criterio para identificar el Derecho válido, en orden de subordinación y primacía⁵⁴.

A pesar de que los modelos planteados utilicen diversos términos para esbozar su propósito, tienen como común denominador la responsabilidad de la administración en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través de la responsabilidad social corporativa los cuales muestran su interés y a partir de ahí se desglosan en los acápites anteriormente señalados.

Y es precisamente en los peligros que pueden potencialmente causar daños o deterioro de la salud de las personas, los que hay que identificar para luego evaluar los riesgos asociados a ellos para evitarlos. Partiendo de ahí, estableceríamos la responsabilidad nacida de la implementación del modelo, lo que se traduciría en el incumplimiento de la normativa de prevención en materia de riesgos laborales.

⁵¹*Vid.* DARNACULLETA I GARDELLA, María Mercé, , *op. cit.*; pp. 385-386. Ejemplo de utilización como medio probatorio y de exigibilidad de responsabilidad, puede verse en la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la que se referencia los razonamientos jurídicos de algunos modelos de gestión. *Cfr.* Auto de fecha quince de junio de dos mil once, Auto de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce y Sentencia No. 740 de fecha veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete. Disponibles en: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=TS&reference=6115761&links=OHSAS&optimize=20110915&publicinterface=true>, <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=TS&reference=7299808&links=OHSAS&optimize=20150223&publicinterface=true>, <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=TS&reference=8184989&links=prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales%20y%20sistemas%20de%20gesti%C3%B3n&optimize=20171027&publicinterface=true>, consultados el 28/11/2017, a las 13:23.

⁵² *NA:* Para HART la regla de reconocimiento es “una práctica compleja, pero normalmente concordante, de los tribunales, funcionarios y particulares, al identificar el Derecho por referencia a ciertos criterios”. Resumiendo, la regla de reconocimiento tendría las siguientes características: es una regla última; es una regla positiva; es el fundamento de validez del resto de las normas; ella misma no es válida ni inválida, es el criterio de validez; su contenido consiste en la determinación de los criterios que sirven para identificar qué normas pertenecen al sistema; y, desde el punto de vista externo nos permite describir un ordenamiento jurídico, desde un punto de vista interno, nos sirve para determinar, cuáles son, jurídicamente hablando, nuestras obligaciones. MONDELO GARCÍA, José Walter, *El orden jurídico, la Constitución y la regla de reconocimiento*; Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Jurídicas, Santiago de Cuba, 2003, p. 66.

⁵³ *Ídem*, p. 81.

⁵⁴ HART, Herbert Lionel Adolphus, *El Concepto de Derecho*; Editorial Abeledo Perrot, Barcelona, 1976; p. 132-133.

Las que tendrían como características en primer lugar el carácter plural de responsabilidad ya sea administrativa, laboral o penal en los que participan tanto trabajadores como directivos. La segunda de las características presentes en el régimen de responsabilidades derivadas de que no es estrictamente necesaria la concurrencia de un daño para instar algún tipo de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales ya que, en ocasiones, ésta actúa ajena a la producción material de un daño.

Estos modelos dejan establecidos que la alta dirección deberá ser responsable en última instancia de la seguridad y salud en el trabajo, ya que se hace uso de la delegación de deberes a uno o a varios representantes de la dirección, conservando éste la responsabilidad. Sin embargo, CORCOY BIDASOLO⁵⁵ asevera que ello implica que aun y cuando el empresario puede delegar estas funciones de protección, siempre restan deberes de vigilancia y control de esa delegación. En resumen, no pierde su responsabilidad.

En un principio todas las responsabilidades obedecen a una misma finalidad como es la de reprimir, bajo la amenaza de una sanción, el incumplimiento de los deberes en materia de seguridad y salud laboral, y fomentar la cultura preventiva como alternativa, pero; los diferentes tipos de responsabilidades presentan características específicas que las hacen diferentes entre sí⁵⁶.

Entretanto al comprobarse la relación entre la responsabilidad social corporativa y la prevención de los riesgos y sus diversos mecanismos de acreditación y su incidencia en la responsabilidad jurídica a través de la autorregulación del derecho, es preciso adentrarse en tal problemática en Cuba.

De esta forma se observa que en la Constitución de la República de Cuba a pesar de reconocerse en el artículo 49⁵⁷ el derecho a la protección, seguridad e higiene en el trabajo, no consta una referencia exacta sobre la responsabilidad social corporativa y su vinculación con este derecho, sin embargo; se pronuncia en cuanto a los elementos que se configuran en tal responsabilidad según se describe en el artículo 16 y 17 de la propia Constitución, al asumirse que las empresas responderán con sus recursos financieros y por ende el Estado no responde de las obligaciones contraídas por las empresas⁵⁸.

⁵⁵CORCOY BIDASOLO, Mirentxu, “Siniestralidad laboral y responsabilidad penal”, en HORTAL IBARRA, Juan Carlos, Protección penal de los derechos de los trabajadores, EDISOFER S.L, Madrid, 2009, p. 363.

⁵⁶Vid, CAMÓS VICTORIA, Ignacio y BENAVIDES COSTA, Emma, “Responsabilidades civiles, penales y administrativas de empresarios y técnicos en prevención de riesgos laborales”, *Revista Jurídica de Cataluña*, año 2004, No. 3, p. 6. Disponible en: www.jmcpri.net/PDF/Responsabilidades.pdf, consultado el 8/03/2017, a las 10:28.

⁵⁷ Cfr, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA, ediciones Pontón Caribe, S.A., La Habana, 2005, p. 38.

⁵⁸ Vid, MARTÍNEZ CUMBRERA, Jorge Manuel, Los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en el ámbito de la responsabilidad social del sistema empresarial perfeccionado del municipio Bayamo, Tesis en opción al título académico de Máster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Bayamo, 2015, p. 44.

El vigente Código de Trabajo cubano, define en su artículo 2 inciso g)⁵⁹ como principio fundamental al Derecho de Trabajo, el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De forma tal que en su interior engloba la prevención de riesgos, por lo que la propia ley, como su reglamento⁶⁰ el empleador estará obligado a aplicar y cumplir con su obligación prevencionista entre las que se encuentran la de cumplir la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo; adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas; prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías y otros daños que puedan afectar la salud del trabajador y el medio ambiente laboral; controlar, investigar e informar a las autoridades que corresponda de los accidentes de trabajo; identificar y evaluar los riesgos en el trabajo y realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos; dar instrucciones a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable; suministrar gratuitamente, conservar y mantener los equipos de protección personal contra incendios, así como otros dispositivos y medios técnicos en los puestos de trabajo que lo requieran en atención a los riesgos, las normas y requisitos de seguridad y salud en el trabajo y ante la ejecución de trabajos de alto riesgo o la realización de labores no habituales, el empleador está en la obligación de revisar antes de su ejecución el control de riesgo, emitiendo un permiso de seguridad.

A pesar de que el común denominador de ellos está en los riesgos, la prevención, condiciones laborales seguras y los peligros, resulta sorprendente la Disposición Final Segunda del Código de Trabajo en la que a través de una reserva de ley dispone que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los jefes de organismos rectores a que se refiere dicha ley, quedan encargados de dictar en el ámbito de sus competencias, las disposiciones necesarias para el mejor cumplimiento del referido código. Por lo que el legislador ofrece una solución un tanto complicada, pues a nuestro criterio, es sólo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien tiene la facultad rectora de la política laboral en el país y no resulta coherente brindar esa facultad a otros organismos que pudieran contrastar con lo que hasta ahora se había logrado con la nueva compilación laboral. Esto no quiere decir que a través de las disposiciones del señalado ministerio las empresas estatales no pudieran conformar las disposiciones legales para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley No. 116 o hacer uso del Convenio Colectivo de Trabajo.

⁵⁹ Ley No. 116: *Código de Trabajo. Reglamento y disposiciones complementarias*, Ministerio de Justicia, La Habana, 2014, p. 2.

⁶⁰ Del Código de Trabajo los artículos 127, 131, 134, 135 y 137 y de su Reglamento el artículo 154 tomado de la Ley No. 116: *Código de Trabajo. Reglamento y disposiciones complementarias*, Ministerio de Justicia, La Habana, 2014, pp. 23, 24 y 60.

Ahora bien, recientemente fue derogado el Decreto No. 42 del ya lejano 1979 el cual constituía el reglamento de las empresas estatales, puesto en vigor el nuevo Decreto No. 335, “Del Sistema Empresarial Estatal Cubano”, deja claro que el sistema empresarial cubano está integrado fundamentalmente, por organizaciones superiores de dirección empresarial, empresas y unidades empresariales de base y entre otras cuestiones desglosa las funciones de cada uno⁶¹ de esos entes ampliándose y extendiéndose hacia la elaboración de bases reglamentarias y otras disposiciones que garanticen el cumplimiento de las leyes y normas jurídicas⁶² o visto de otra forma: “elaborar la base reglamentaria y cuantas otras disposiciones sean necesarias para instrumentar las transformaciones organizativas que aseguran la implantación de los sistemas de gestión y el desempeño de la empresa⁶³. Aunque queda en la capacidad interpretativa y de actuación de estos entes, se estima que resulta un paso de avance no por completo de alguna manifestación de responsabilidad social corporativa en la que se pudiera hacer uso de la implementación entre otras normas, de la Norma Cubana ISO 45001:2018, “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos con orientación para su uso”.

Es evidente que ha existido un paso de avance pues coexisten líneas muy finas donde se combinan elementos obligatorios y voluntarios para lograr desplegar al máximo las potencialidades del sector empresarial. Donde se conjugan las rendiciones de cuentas según el nivel, pero dentro del sector empresarial con el análisis periódico con los trabajadores sobre la gestión de la empresa, pero aún queda cosas por tener en cuenta. No obstante, la cuarta de las Disposiciones Especiales de la referida norma jurídica resulta especial ya que se desborda en que las cuestiones en materia laboral y salarial no reguladas expresamente en el presente Decreto se aplican las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y su reglamento, por lo que se interpreta que no existe incoherencias entre las citadas regulaciones jurídicas. Por último, es válido resaltar el papel de la Resolución No. 60, “Normas del Sistema de Control Interno” de la Contraloría General de la República de Cuba entorno al uso como herramienta para la implementación de la responsabilidad social corporativa y su vinculación con los riesgos laborales, ya que también se encuentra encaminado a lograr los objetivos institucionales y que a través de las acciones de control y de la participación de los trabajadores serviría como instrumento de medición y de evaluación en la gestión empresarial.

5.- Reflexiones Finales

⁶¹ *Cfr.*, CONSEJO DE MINISTROS, Decreto No. 335 “Del Sistema Empresarial Estatal Cubano”, Gaceta Oficial No. 58, Extraordinaria de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, artículo 12.1.

⁶² *Cfr.*, CONSEJO DE MINISTROS, Decreto No. 335 “Del Sistema Empresarial Estatal Cubano”, Gaceta Oficial No. 58, Extraordinaria de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, artículo 25.2.

⁶³ *Cfr.*, CONSEJO DE MINISTROS, Decreto No. 335 “Del Sistema Empresarial Estatal Cubano”, Gaceta Oficial No. 58, Extraordinaria de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, artículo 28.3.

Interrogantes quedan en el camino pues no resulta justo abarcar en un artículo todo lo relativo a la responsabilidad social corporativa y su vinculación con la prevención de los riesgos. Claro está ante las nuevas condiciones que se enfrenta el empresariado cubano resulta viable el uso de la misma y por ende tiene una vinculación con la prevención de los riesgos laborales a través de los modelos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que a pesar de ser normas voluntarias inciden a través de la autorregulación del derecho en la responsabilidad jurídica.

Cuba en la actualidad se encuentra en proceso de actualización de su modelo económico y con ello de muchas normas jurídicas que en su momento cumplieron su objetivo y que hoy resultan caóticas. A pesar de eso, aún se resisten al uso de la responsabilidad social corporativa, como instrumento de gestión empresarial, y entre tal resistencia sus causas se encuentran en el desconocimiento del empresario sobre sus beneficios y el temor a que se contradiga con las normas de carácter obligatoria.

Hoy el empresariado cubano puede hacer uso de sus facultades extendidas y disponer de normas de gestión –entre las que se encuentra la de Seguridad y Salud en el Trabajo– y lograr su implementación atendiendo lo dispuesto en el Código de Trabajo y su reglamento y en la norma de Control Interno.

Queda claro que la responsabilidad social corporativa puede resultar de gran importancia, en cuanto al establecimiento de una cultura preventiva eficaz en las entidades. La preocupación de la empresa por la salud de sus trabajadores y por los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos laborales, constituye uno de los elementos que mejor muestran el compromiso de la entidad para con sus trabajadores, no en balde deviene afirmativa la interrogante que intitula la presente ponencia, siendo a nuestro juicio la responsabilidad social corporativa una verdadera nota sintónica cuando de prevención de riesgos laborales se trata.

6.- Bibliografía

Obras Generales:

BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS BASOCO, Juan, Derecho Penal del Trabajo, Editorial Trotta, segunda edición revisada, Madrid, 1997, pp. 103-110.

CISNEROS FARIAS, Germán, Diccionario de frases y aforismos latinos: una compilación sencilla de términos jurídicos, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2003.

DARNACULLETA I GARDELLA, María Mercé, Autorregulación y Derecho Público: La Autorregulación regulada, Marcial Pons, Madrid, 2005.

FREEMAN, Richard Edward, Strategic management: a stakeholder approach, Cambridge University Press, 2010.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, GARRÍGUES, Amparo, *et. al*, Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz, El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999.

HART, Herbert Lionel Adolphus, El Concepto de Derecho; Editorial Abeledo Perrot, Barcelona, 1976.

HORTAL IBARRA, Juan Carlos, Protección penal de los derechos de los trabajadores, EDISOFER S.L., Madrid, 2009.

MARTÍNEZ CUMBRERA, Jorge Manuel, Tesis de Maestría: Los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en el ámbito de la responsabilidad social del sistema empresarial perfeccionado del municipio Bayamo, Universidad de Oriente, Facultad de Derecho, 2015.

MONDELO GARCÍA, José Walter, Tesis de Doctor en Ciencias Jurídicas: El orden jurídico, la Constitución y la regla de reconocimiento, Universidad de Oriente, Facultad de Derecho, 2003.

MONTOYA MELGAR, Alfredo y PIZÁ GRANADOS, Jaime, Curso de seguridad y salud en el trabajo, Mc Graw Hill, segunda edición, Madrid, 2000.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, trigésima octava edición, Madrid, 2017.

PIC, Paul, Estudio crítico de la Ley de accidentes de trabajo francesa de 9 de abril de 1898, Centro de Estudio Ramón Areces, Madrid, 2002.

Publicaciones Periódicas:

BETANCOURT ABIO, Rafael, “La responsabilidad social empresarial en Cuba”, *Revista estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*, volumen 4, No. 2, mayo-agosto de 2016. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322016000200003, consultado el 16/02/2017, a las 13:17.

CAMÓS VICTORIA, Ignacio y BENAVIDES COSTA, Emma, “Responsabilidades civiles, penales y administrativas de empresarios y técnicos en prevención de riesgos laborales”, *Revista Jurídica de Cataluña*, año 2004, No. 3. Disponible en: www.jmcpri.net/PDF/Responsabilidades.pdf.

GARZÓN VALDÉS, Ernesto, “El enunciado de responsabilidad”, *Revista Doxa*, año 1996, No. 19. Disponible en: <http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/12726106447813728543435/index.htm>.

GONZÁLEZ ESTEBAN, Elsa, “La teoría de los stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa”, *Revista Veritas*, volumen 11, No. 17, 2007. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2471547.pdf>.

NÚÑEZ, Georgina, La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5779/S0310754_es.pdf;jsessionid=A3CFCE6F12F9888AAEF9BE80BB1C2EA8?sequence=1.

ROSALES ALEGRÍA, Janio M., GRANDA, Germán e IGLESIA, Ignacio, Responsabilidad social corporativa o sostenibilidad: estado del arte y precisiones conceptuales de la responsabilidad social dentro de la empresa española. Disponible en:

<http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XXI/estado-del-arte-y-precisiones-conceptuales-de-la-responsabilidad-social-dentro-de-la-empresa-espanola.pdf>.

SOTO ALEMÁN, Lien, “Responsabilidad empresarial en Cuba: una visión desde el conocimiento jurídico en pos del desarrollo local”, *Revista Derecho*, volumen 25, No. 1, enero – junio de 2016. Disponible en: <http://www.usc.es/revistas/index.php/dereito/article/view/2876>.

Documentos:

BRITISH STANDARDS INSTITUTION, OHSAS 18002:2008. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo-Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007. Disponible en: <http://www.facet.unt.edu.ar/syso/wp-content/uploads/sites/36/2016/03/NormaOHSAS18002-2008-1.pdf>.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Bruselas, COM (2001), 366 final. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>.

COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACCREDITATION AGENCY, Responsabilidad Social 8000. Disponible en: <http://www.cavala.es/pdf/NORMA-SA8000.pdf>.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE, Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf>.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, ISO 26000:2010 (es), *Guidance on social responsibility*. Disponible en: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, Guía para la Responsabilidad social de las Empresas. Disponible en: <http://www.isotools.org/normas/responsabilidad-social/iso-26000>.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, NTP 648: Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (*Global Reporting Initiative*). Disponible en: <https://es.scribd.com/document/298258545/INSHT-NTP-648-Responsabilidad-Social-de-las-Empresas-Modelo-GRI-pdf>.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, Responsabilidad Social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability). Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_647.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, Quinta edición, Suiza, 2017. Disponible

en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, (2003). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_154865.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: una herramienta para la mejora continua. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf.

Fuentes Legales:

Internacionales

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), entrada en vigor en fecha 11 de agosto de 1983. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Disponible en: <http://www.oiss.org/estrategia/C187-Convenio-sobre-el-marco.html>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, 1981, (núm. 164). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312502.

España

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO, Auto de fecha quince de junio de dos mil once. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematc h=TS&reference=6115761&links=OHSAS&optimize=20110915&publicinterface=true>.

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO, Auto de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematc h=TS&reference=7299808&links=OHSAS&optimize=20150223&publicinterface=true>.

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO, Sentencia No. 740 de fecha veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete. Disponibles en:

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasemat ch=TS&reference=8184989&links=prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales%20y%20sistemas%20de%20gesti%C3%B3n&optimize=20171027&publicinterface=true>.

Nacionales

Cuba

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR, Constitución de la República de Cuba, ediciones Pontón Caribe, S.A., La Habana, 2005.

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR, Ley No. 116, Código de Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición extraordinaria No. 30 de fecha veintiséis de junio de dos mil catorce.

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR, Ley No. 116: Código de Trabajo. Reglamento y disposiciones complementarias, Ministerio de Justicia, La Habana, 2014.

CONSEJO DE MINISTROS, Decreto No. 335 “Del Sistema Empresarial Estatal Cubano”, Gaceta Oficial No. 58, Extraordinaria de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete.