

## PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL: Trabajo infantil.

**Cristina Santandreu Mascarell**

Profesora de Economía de la Empresa  
Universitat Politècnica de València.  
Escuela Politécnica Superior de Gandía

**Carlos Pons Morera**

Profesor de Gestión de la Innovación y la Tecnología  
Universitat Politècnica de València.  
Escuela Politécnica Superior de Gandía.

### Resumen

En una economía globalizada como la de hoy en día existen empresas multinacionales que operan en diversos sectores de actividad que, por estar presentes en distintos países, pueden aprovecharse de la reducción de costes de mano de obra utilizando trabajo infantil. Este comportamiento es independiente de la estrategia competitiva internacional que siga la empresa: multidoméstica, internacional, global o transnacional.

Obviamente, esta situación no es recomendable en ningún caso y organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han expuesto sus recomendaciones al respecto. Así mismo, una serie de iniciativas dedicadas al fomento del trabajo justo han citado el problema de la explotación infantil. En concreto, los Convenios C 182 y C 183; las Recomendaciones 146 y 190; y la norma SA 8000 sobre responsabilidad social en el trabajo, además de la norma UNE-ISO 26000 guía de responsabilidad social. Estas normas son de carácter voluntario y no ofrecen ninguna certificación.

Con este artículo se pretende difundir la importancia de la responsabilidad social, sobre todo en el trabajo infantil y mostrar como su certificación, como la calidad, la innovación y el medio ambiente, podría ayudar a mejorar su cumplimiento.

**Palabras clave:** trabajo infantil, responsabilidad social empresarial, UNE-ISO 26000, SA 8000, Organización Internacional del Trabajo.

### Abstract

In a globalized economy of today there are multinational companies operating in various sectors of activity, being present in different countries, can take advantage of reduced labor costs using child labor. This behavior is independent of the competitive international business follow: multidomestic, international, global or transnational.

Obviously, this situation is not recommended in any case and bodies such as the International Labour Organization (ILO) have presented their recommendations. Also, a number of initiatives dedicated to promoting fair work cited the problem of child exploitation. Specifically, Conventions C 182 and C 183, and Recommendations 146 and 190, and the SA8000 social responsibility at work, in addition to the UNE-ISO 26000 guide social. This responsibility standards are voluntary and not offer any certification.

With this article is to explain the importance of social responsibility, especially in child labor and show how their certification, such as quality, innovation and the environment, could help improve compliance.

**Keywords:** child labor, corporate social responsibility, UNE-ISO 26000, SA 8000, International Labour Organization.

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, que ha demostrado perjudicar el desarrollo de los niños, pudiendo conducir a daños físicos o psicológicos que les durarán toda la vida. El trabajo infantil califica el trabajo como nocivo para el desarrollo físico y mental de los niños e incluye tareas que son mental, física, social o moralmente peligrosas y dañinas para los niños, e interfieren con su escolaridad porque les priva de oportunidades de asistir a la escuela; forzándolos a abandonarla prematuramente o exigiéndoles asistir a la escuela y al mismo tiempo realizar tareas pesadas o de larga duración (OIT). En los peores casos, el trabajo infantil puede esclavizar a los niños, separarlos de sus familias, exponerlos a peligros y enfermedades graves y/o abandonarlos a su propia suerte en las calles de las grandes ciudades, a veces, cuando aún tienen muy pocos años.

La mayor parte de los países han adoptado leyes que prohíben o imponen severas restricciones al empleo y el trabajo de los niños, en gran medida, impulsados y guiados por normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT es el organismo mundial responsable de elaborar normas internacionales del trabajo, cuyo objetivo es garantizar que el desarrollo económico vaya emparejado con la creación de empleos y con condiciones de trabajo que permitan a las personas trabajar con libertad, seguridad y dignidad. Defiende la filosofía de que la paz universal y duradera sólo puede alcanzarse si se basa en la justicia social, tratando de responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores reuniendo los gobiernos y los representantes de los empleadores y trabajadores, con el fin de elaborar normas de trabajo, desarrollar políticas en la materia y concebir los programas apropiados. La estructura tripartita de la OIT le proporciona un carácter único entre las organizaciones internacionales, ya que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en todas las discusiones con los gobiernos en posición de igualdad. Los órganos de supervisión de la

## PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

### Trabajo infantil

OIT son responsables de vigilar la correcta aplicación de todas las normas internacionales del trabajo, incluyendo las relacionadas con el trabajo infantil.

Los Convenios, que son una forma de norma internacional del trabajo, son elaborados por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores; se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se reúne anualmente en junio. La erradicación del trabajo infantil ha sido siempre un elemento central de las metas de la OIT. De hecho, la primera norma internacional para reglamentar el trabajo infantil se adoptó en 1919. Desde entonces se han adoptado diez normas relacionadas con el trabajo infantil, mientras que el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo se redactó en 1973. En 1999, la OIT adoptó el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y Recomendación núm. 190 sobre las peores formas de trabajo infantil.

La OIT, en 1992, crea el Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Considera que la base de una acción determinada y concertada, como la erradicación del trabajo infantil, debe ser una legislación en la que se establezca la eliminación total del trabajo infantil como objetivo último de las políticas y que establezca las consiguientes medidas para lograrlo, y en la que se determinen y prohíban de manera explícita las peores formas de trabajo infantil que se han de eliminar como prioridad.

De ahí, que surjan estos Convenios a través, de la OIT y otras como la norma SA 8000 sobre responsabilidad social en el trabajo y la UNE 26000, guía de responsabilidad social que conciencian sobre la importancia de este tema y plantean los beneficios empresariales de su aplicación, así como el respeto a los derechos primordiales humanos y sobre todo infantiles.

Pero son normas voluntarias y no de obligado cumplimiento. Los Convenios elaborados por la OIT, son de obligado cumplimiento cuando los países se ratifican en ellos y deben adoptar medidas inmediatas y eficaces para su aplicación. Las normas como las mencionadas anteriormente SA 8000 y UNE 26000, son voluntarias. Como ejemplo, la SA 8000 sólo tiene sentido de aplicar en los países subdesarrollados. Los que vivimos en alguno de los países del hemisferio norte como los de la Unión Europea o en EE UU sabemos cuán frecuente es la aparición de condiciones degradantes de trabajo principalmente entre los colectivos de inmigrantes en situación de carencia de legalización. Lo que sí ocurre en los países del sur es la presencia de una serie de condicionamientos que hace más probable la ocurrencia de situaciones degradantes de empleo. Estos condicionamientos son: la ausencia de legislación laboral obligatoria, la alta presencia de actividad económica de tipo informal, la amplia presencia de corrupción tanto en la política como en los negocios, y una situación de elevada pobreza entre la fuerza laboral.

Pese a estos esfuerzos, el trabajo infantil sigue existiendo a escala masiva y en ocasiones tiene lugar en condiciones deplorables, en particular, en países en desarrollo. Siendo un problema muy complejo debido a la diversidad cultural, económica y religiosa

que se ha de tener presente en la implantación de una norma global. En los países en desarrollo se permite el trabajo infantil cuyo salario es mucho menor. El hecho de proceder no tiene porque ser discriminatorio, a no ser que se aproveche esta circunstancia para establecer como es habitual un menor salario, no se respete la edad, el poder tener una educación, escolarización, etc., o bien trabajar en unas condiciones de menor seguridad así como ofrecer menores opciones de mejora laboral. Las empresas internacionales dependiendo de los países en que trabajan se verán obligadas a su cumplimiento o no.

Existe un pacto mundial propuesto en 1999 por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, y firmado en el Foro Económico Mundial entre el empresariado mundial y las Naciones Unidas. Está basado en el cumplimiento de diez principios que deberían adoptar las empresas y que posteriormente han sido retomados por otras iniciativas. Los mencionados principios incluyen aspectos de derechos humanos, laborales, ambientales y anticorrupción, ante lo cual las empresas deben: apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos, apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la erradicación del trabajo infantil, la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, favorecer la adopción del enfoque de prevención frente a las necesidades medioambientales, fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno (Red del Pacto Mundial, <http://www.pactomundial.org>). Según el pacto, las empresas deben considerar que el daño causado al niño conlleva el deterioro de la imagen de la empresa, lo cual es mucho más caro que las posibles inversiones para evitar el daño.

Hay que concienciar a las empresas, a través de estas herramientas y estrategias (Bartlett y Ghoshal, 1991), de la importancia de su aplicación, tanto por el bien de los niños, como porque en realidad su aplicación repercute positivamente en los beneficios de la empresa, mejorando su imagen y porque al igual que un sistema de información económico ayuda a una buena gestión y toma de decisiones, un sistema de información social adaptado a la casuística de los recursos humanos y otros grupos de interés de la empresa ayuda a una buena gestión y toma de decisiones en el ámbito de los recursos humanos y sociales aunque implica costes (inversión) y estos repercuten en beneficios (rentabilidad) (Canós y Ramón, 2010).

Esto es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), también llamada Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Se define en el Libro Verde de la Unión Europea como la "integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores". Esta nueva forma de gestionar el negocio, relacionándose con sus grupos de interés, ha motivado la aparición de normas o modelos de gestión y comunicación específicos de este campo. Estos modelos pretenden homogeneizar las prácticas a realizar en el

ámbito de la RSE y, además, permitirán a las empresas obtener certificaciones por terceros que acrediten su buen comportamiento.

La RSE plantea cambios importantes sobre los cuales las empresas deben reflexionar, colaborando con el desarrollo de nuevas realidades que fomenten el bienestar de su entorno social. Esto no sólo implica vender más productos o servicios en una búsqueda de rentabilidad, al contrario, exige dar supremacía a la dignidad del ser humano y al medio ambiente, y alrededor de esta premisa, satisfacer sus necesidades. La realidad exige un cambio de acción por parte de las empresas desde el enfoque de la RSE.

## **2. CONVENIOS Y NORMAS**

Se presentan los convenios y normas que intervienen en el tema objeto de estudio, erradicación del trabajo infantil y la necesidad de su aplicación y control y que pueden facilitar un sistema de gestión.

### **2.1 Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y núm. 183 sobre la edad mínima de admisión al empleo**

El Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil se adoptó en junio de 1999. Pide la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, despertando un interés internacional y sin perder de vista el objetivo a largo plazo de la abolición efectiva de todo el trabajo infantil.

El Convenio núm. 182 define las peores formas de trabajo infantil como: todas las formas de esclavitud, inclusive la venta y la trata de niños; el trabajo forzoso para pagar una deuda, y cualquier otro tipo de trabajo forzoso, incluyendo la utilización de niños en guerras o conflictos armados. Todas las actividades que exploten sexualmente a los niños, como la prostitución, la pornografía o las actuaciones pornográficas. Toda participación en actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes. Cualquier trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o el bienestar de los niños (el llamado trabajo peligroso).

En lo que se refiere al trabajo peligroso, cada país definirá en su legislación los tipos de trabajo que podrían dañar la salud, la seguridad o el bienestar de los niños menores de 18 años de edad, de modo que estén protegidos contra estas categorías de trabajo. A la hora de redactar estas leyes, las autoridades de cada país deberían actuar en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las autoridades deberían examinar periódicamente las listas vigentes de tareas peligrosas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de ser necesario actualizar las leyes.

Todo país que apruebe y acuerde ser parte del convenio mediante ratificación debe emprender medidas inmediatas para abolir las peores formas de trabajo infantil, asegurarse de que su legislación prohíba las peores formas de trabajo infantil, y hacer lo necesario para asegurarse de que esa legislación se cumpla. En caso de que un país conociera de casos de peores formas de trabajo infantil, deberá intervenir para castigar a los responsables de estos actos delictuosos.

Todos los países deberían encontrar los medios de verificar la aplicación del Convenio, con objeto de garantizar el respeto de las leyes. Todos los países deben adoptar medidas para que las peores formas de trabajo infantil no ocurran o sean eliminadas. Del mismo modo, todos los países deberían concebir programas de acción especiales para eliminar las peores formas de trabajo infantil, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Uno de los métodos más efectivos para lograr que los niños no comiencen a trabajar demasiado temprano es establecer la edad en que legalmente pueden incorporarse al empleo o a trabajar. En la Tabla 1 que se presenta más abajo figuran los principios fundamentales del Convenio de la OIT por lo que respecta a la edad mínima de admisión al empleo.

	Edad mínima autorizada para que los niños comiencen a trabajar	Posibles excepciones para algunos países en desarrollo
Trabajo peligroso Ninguna persona menor de 18 años debe realizar trabajos que atenten contra su salud o su moralidad.	18 años (16 años siempre que se cumplan estrictas condiciones)	18 años (16 años siempre que se cumplan estrictas condiciones)
Edad mínima límite La edad mínima de admisión al empleo no debe estar por debajo de la edad de finalización de la escolarización obligatoria, por lo general, los 15 años de edad.	15 años	14 años
Trabajo ligero Los niños de entre 13 y 15 años de edad podrán realizar trabajos ligeros, siempre y cuando ello no ponga en peligro su salud o su seguridad, ni obstaculice su educación, su orientación vocacional ni su formación profesional.	Entre 13 y 15 años	Entre 12 y 14 años

Tabla 1 Edades mínimas.

Fuente: OIT. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

Tanto el Convenio núm. 138 como el Convenio núm. 182 son Convenios fundamentales de conformidad con la Declaración de la OIT, incluso los Estados Miembros que aún no han ratificado estos Convenios deben observar, promover y poner en práctica los principios

## **2.2 Recomendación núm. 190 sobre las peores formas de trabajo infantil.**

La Recomendación núm. 190, completa el Convenio 182 ofreciendo pautas para la elaboración de programas de acción, la definición de trabajo peligroso, y el logro de la aplicación efectiva de dicho convenio. Por lo que se refiere al desarrollo de programas, recomienda implementarlos con carácter de urgencia, teniendo en cuenta las opiniones de los niños y niñas directamente afectados, de sus familias y, cuando proceda, de otros grupos interesados. Así mismo, exhorta a prestar especial atención a los niños más pequeños, a las niñas, al problema del trabajo oculto -que afecta particularmente a estas últimas- y, en general, a aquellos grupos de niños y niñas que por cualquier motivo sean especialmente vulnerables.

Como acciones concretas propone identificar comunidades de riesgo y realizar un trabajo directo con los niños, las niñas y sus familias, informando y sensibilizando tanto a estos colectivos como a la opinión pública en general y a cualquier otro grupo interesado. La definición de trabajo peligroso recomienda incluir aquellos en los que el niño o la niña esté expuesto a abusos físicos, psicológicos o sexuales, los realizados en entornos insalubres o en condiciones especialmente difíciles como consecuencia del horario, del tipo de tarea o del medio en el cual ésta se realiza. Aunque el Convenio 182 delimita el ámbito subjetivo a los menores de 18 años, la recomendación abre la posibilidad de autorizar a los mayores de 16 años a realizar este tipo de trabajos, siempre y cuando se contemplen las medidas necesarias de seguridad y el adolescente cuente con la formación precisa.

Para favorecer la aplicación efectiva del Convenio se hace hincapié en la necesidad de disponer de datos sobre la naturaleza y alcance del trabajo infantil, desglosados por sexos, grupos de edad y ocupación, relacionados con los de escolarización; junto con estadísticas referidas a las violaciones de lo pactado.

Por otra parte, aconseja definir responsabilidades y sanciones, considerando actos delictivos aquellos vinculados con algunas de las peores formas de trabajo infantil, así como establecer mecanismos nacionales de control. En cuanto a las medidas de carácter judicial, se propone permitir que cualquier Miembro pueda juzgar estos hechos en su territorio, aunque se hayan cometido fuera del mismo, prever procedimientos de queja especiales que tengan en cuenta la protección frente a posibles represalias para aquellos que denuncien las violaciones del convenio.

Además se aconseja impartir formación adecuada a los funcionarios públicos y profesionales con competencia en actividades relacionadas con la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, al tiempo que se proponen una serie de medidas de carácter social encaminadas a la promoción del empleo entre los adultos de las familias afectadas, así como a la información y sensibilización de las mismas sobre los problemas que estos trabajos suponen para los niños y niñas. La cooperación internacional entre los Miembros tiene un papel relevante en esta Recomendación, tanto

en el ámbito policial y judicial, como en lo que respecta al intercambio de información, a la asistencia técnica y al apoyo para un desarrollo económico y social que busque la erradicación de la pobreza y el logro de la educación universal.

### **2.3 Norma SA 8000**

La norma SA 8000, hecha pública en octubre de 1997, tiene por objetivo definir un conjunto de normas generales y auditables por una entidad externa sobre la protección de los derechos de los trabajadores. Está basada en las convenciones de la OIT y en las declaraciones internacionales sobre derechos humanos, que incluyen la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos (1948) y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de la Infancia (1989).

La intención es que la norma pueda ser aplicada a las entidades que lo soliciten, así como a sus proveedores cualquiera que sea el país y el sector productivo, y en ella se cubren temas de seguridad e higiene, trabajo infantil, trabajo forzado, derechos sindicales, horarios de los trabajadores y remuneraciones.

Los criterios para medir el grado de cumplimiento de la norma, trabajo infantil, se encuentran en su punto IV Requerimiento de responsabilidad social:

#### **1. Trabajo infantil**

- 1.1. La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de trabajo infantil, según la definición realizada en este documento.
- 1.2. La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para la remediación de los niños que se encuentren trabajando en situaciones encuadradas dentro de la definición de trabajo infantil, y proporcionará la ayuda necesaria para permitir que dichos niños tengan acceso a la enseñanza y permanezcan escolarizados mientras sean niños, según la definición realizada en este documento.
- 1.3. La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para promover la educación de los niños, según lo establecido en la Recomendación 146 de la OIT, y de los jóvenes trabajadores sujetos a la legislación local de enseñanza obligatoria, o que se encuentran en la escuela. La compañía fijará los mecanismos necesarios para asegurar que ningún niño o trabajador joven trabaje durante el horario escolar, y que la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte (de casa al trabajo y a la escuela, y vuelta) no supere las 10 horas diarias.
- 1.4. La compañía no expondrá a niños ni a jóvenes trabajadores a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas, inseguras o insalubres.



La norma presenta su sistema de gestión en el punto 9. Dicho punto será presentado y analizado más adelante, donde se compara con las partes que debe tener un sistema de gestión general y un ejemplo de sistema de gestión de otras normas (UNE), para promocionar la auditoría y cumplimiento de estas en las organizaciones.

## **2.4 Norma UNE 26000 Guía de responsabilidad social**

Esta norma trata brevemente sobre el trabajo infantil y además como se podrá observar no aporta ninguna novedad ya que se basa por completo en los Convenios y Recomendaciones de la OIT, (C138, 1973; R146, 1973; C182, 1999; R190, 1999). En el punto 6.3.10, Asunto 8 sobre derechos humanos: principios y derechos fundamentales en el trabajo:

### 6.3.10.1 Generalidades

Los principios y los derechos fundamentales en el trabajo se centran en los asuntos laborales. La comunidad internacional los ha adoptado como derechos humanos básicos y, como tales, se incluyen en la sección dedicada a los derechos humanos.

### 6.3.10.2 Descripción del asunto

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado derechos fundamentales en el trabajo. Estos derechos incluyen: libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición eficaz del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

6.3.10.2 Descripción del asunto referente al trabajo infantil que es el tema objeto de estudio:

La edad mínima para trabajar se determina mediante instrumentos internacionales. Las organizaciones no deberían involucrarse en el uso del trabajo infantil o beneficiarse del mismo. Si una organización emplea trabajo infantil en sus operaciones o en su esfera de influencia debería, en la medida de lo posible, asegurarse no sólo de que los niños sean retirados del trabajo, sino también de que se les proporcionen alternativas adecuadas, particularmente de educación. No se considera trabajo infantil el trabajo ligero que no perjudica al niño, o que no interfiere en su asistencia al colegio o en otras actividades necesarias para el completo desarrollo de los niños (tales como las actividades recreativas).

Las convenciones de la OIT proporcionan el marco de referencia para la legislación nacional al establecer la edad mínima de admisión al empleo o trabajo (ver Tabla 2.), que no debe ser inferior a la edad necesaria para completar la enseñanza obligatoria y, que en ningún caso, debe ser inferior a los 15 años. En países donde los

establecimientos económicos y educacionales están menos desarrollados, la edad mínima podría llegar a ser de 14 años. Podrían hacerse también excepciones con edades de 13 o 12 años para el desempeño de trabajos ligeros. La edad mínima para desempeñar trabajo peligroso, trabajo en el que existe la posibilidad de dañar la salud, seguridad o moral del niño, como consecuencia de su naturaleza o de las circunstancias bajo las que se realiza, es de 18 años para todos los países. El término trabajo infantil no se debería confundir con el de trabajo juvenil o trabajo estudiantil, ya que ambos podrían ser legales y atractivos si se desempeñan como parte de un aprendizaje real o de un programa de formación que cumple con las leyes y regulaciones aplicables.

	Países desarrollados	Países en desarrollo
Trabajo normal	por lo menos 15 años	por lo menos 14 años
Trabajo peligroso	18 años	18 años
Trabajo ligero	13 años	12 años

Tabla 2. Edades mínimas en los Países desarrollados y no desarrollados.

Fuente. UNE 26000

El trabajo infantil es una forma de explotación que supone la violación de un derecho humano. El trabajo infantil perjudica el desarrollo físico, social, mental, psicológico y espiritual del niño. El trabajo infantil priva de su niñez y dignidad a niños y niñas. Se les priva de una educación y podrían llegar a ser separados de sus familias. Los niños que no finalizan su educación básica tienen más probabilidades de permanecer analfabetos y de que nunca adquieran las habilidades necesarias para conseguir un empleo que les permita contribuir en el desarrollo de una economía moderna.

En consecuencia, el trabajo infantil genera trabajadores poco especializados y poco cualificados y pone en riesgo mejoras futuras de las habilidades de la fuerza laboral y el desarrollo económico y social futuro. El trabajo infantil puede, además, privar a trabajadores jóvenes y adultos de trabajo y reducir sus salarios.

Una organización debería esforzarse por eliminar cualquier forma de trabajo infantil. Los esfuerzos realizados para eliminar las peores formas de trabajo infantil no deberían utilizarse para justificar otras formas de trabajo infantil. Una organización debería analizar las diferentes circunstancias de las niñas y los niños, y las diferentes formas en la que los niños procedentes de poblaciones étnicas o de poblaciones que sufren discriminación se ven afectados, de modo que se puedan tomar medidas preventivas y correctivas eficaces. Cuando se encuentran niños con edad inferior a la edad legal para trabajar en un lugar de trabajo, se deberían tomar las medidas correspondientes para sacarlos del trabajo. En la medida de lo posible, una organización debería ayudar a los niños que han sido sacados de los lugares de trabajo y a sus familias a acceder a servicios adecuados y a alternativas viables para asegurarse de que él o ella no terminen en una situación similar o peor, ya sea trabajando en otro lugar o siendo explotados.

## PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

### Trabajo infantil

La erradicación efectiva del trabajo infantil requiere una amplia colaboración de la sociedad. Una organización debería cooperar con otras organizaciones y con las agencias gubernamentales para liberar a los niños del trabajo y permitirles incorporarse a una educación libre, a tiempo completo y de calidad.

En el punto 7. Orientación sobre la integración de la responsabilidad social, en toda la organización se proporciona orientación sobre cómo poner en práctica la responsabilidad social en una organización de forma muy general, no hace hincapié en ningún momento al trabajo infantil, excepto en el Anexo A donde aparece un ejemplo de iniciativa empresarial, International Cocoa Initiative (UNE 26000).

Tras la revisión de estos convenios y normas, se confirma lo expuesto al principio del artículo de la necesidad de más iniciativas, compromiso e involucración por todas las partes interesadas en erradicar el trabajo infantil. En la mayoría de los casos, las organizaciones se pueden basar en sistemas, políticas, estructuras y redes de la organización existentes para poner en práctica la responsabilidad social, mediante modelos de gestión, aunque algunas actividades probablemente tengan que ser enfocadas de manera diferente, o teniendo en cuenta un rango más amplio de factores.

### **3. IMPORTANCIA DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN: SU APLICACIÓN EN EL ÁMBITO SOCIAL**

Las empresas dan mucha importancia a la información económica, financiera, de la calidad, de la innovación, etc. Para poder tratar y utilizar esta información de manera correcta se utilizan sistemas de información financieros, contables, etc., que la transforma para que sea útil a las empresas en su gestión y toma de decisiones convirtiéndose en sistemas de gestión financieros, contables, de calidad, de innovación, entre otros, que está demandando el entorno a través de normas como la ISO 9001 (Calidad) o la UNE 166002 (Sistema de gestión para los proyectos de innovación). La aplicación de este tipo de normas les permite una mejor gestión e imagen, cuya inversión (coste) repercute positivamente en su rentabilidad (beneficios).

Del mismo modo, la empresa, debe responder y adaptarse a una nueva demanda del entorno, la social, y convertirse en una empresa socialmente ética, es decir, una empresa cuya responsabilidad económica es reconocida públicamente por el cumplimiento de estándares de calidad, que muestra disposición, capacidad, inteligencia organizacional y que considera al ser humano como el eje central del sistema; se fundamenta en el respeto a los derechos humanos, el fomento del capital social y de la sostenibilidad. Ahora, lo que importa es “cuánto apporto con lo que hago”, e implica entonces a la RSE como modelo de gestión (León et al., 2012).

Según Guedez (2006;2008), para que una empresa sea “socialmente ética”, necesita de un proceso evolutivo que implica varias etapas. Por supuesto, el ideal es que la RSE debe ser más que filantropía o iniciativas sociales o de mercadeo aisladas de la gestión estratégica de la empresa, pero si se consideran las etapas más tempranas de madurez socialmente responsable de las empresas, es común encontrar acciones de este tipo. Como puede intuirse, la orientación de la RSE está todavía incubándose en el empresariado y de allí el esfuerzo permanente de los organismos internacionales, creación de marcos legales y normativos para estimular y propulsar su cumplimiento. En este sentido, expertos del Future Trends Forum coinciden en que todavía queda por definir, estandarizar y compatibilizar el concepto de la RSE y su aplicación. Pese al gran progreso alcanzado en este ámbito, todavía queda mucho camino por recorrer a la hora de asociar las iniciativas socialmente responsables a la estrategia corporativa como la calidad y la innovación (Fundación de la innovación Bankinter, 2009).

Al ser un proceso de aprendizaje evolutivo es común que en etapas tempranas existan proyectos o programas de responsabilidad social que disten todavía del deber ser promulgado por la RSE, pero que pueden ser considerados como iniciativas sociales dignas de resaltarse. No obstante, debe reiterarse que el escenario ideal es que estas empresas sigan avanzando para convertirse en una empresa socialmente ética que considere al ser humano como eje central del sistema y se fundamente en el respeto a los derechos humanos, fomente el capital social y la sostenibilidad y sobre todo, la erradicación del trabajo infantil.

### **3.1. Modelos de gestión de responsabilidad social**

Hay que considerar y nombrar algunos de los modelos de gestión de RSE porque al igual que otros modelos de gestión propios con grupos de interés particulares, por ejemplo ISO 9001 de calidad para los clientes, ISO 14001 de gestión ambiental para la sociedad, UNE 16001 de Innovación, UNE 16002 de Sistema de gestión para los proyectos de innovación, entre otras muchas, la RSE posee su grupo de interés.

Algunos de los modelos de gestión que abarcan en conjunto aspectos de responsabilidad social son:

a) Global Reporting Initiative. GRI. Ente promotor: CERES (Coalición de economías socialmente responsables, [www.ceres.org](http://www.ceres.org) ) y UNEP (Programa medioambiental de Naciones Unidas, [www.unep.org](http://www.unep.org)). Con sede en Amsterdam. Año de creación: 2002. G3 a partir de octubre de 2006. Enfoque: Comunicación de resultados. Especialidad: Triple cuenta de resultados: económico, ambiental y social. Verificación: GRI acredita que la memoria se encuentra “in accordance” con sus requisitos. La verificación de los datos ofrecidos puede realizarse por entidades auditoras de prestigio.

## PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

### Trabajo infantil

b) AccountAbility AA1000. Ente promotor: AccountAbility, instituto internacional de rendimiento de cuentas éticas y sociales. Sede: Reino Unido. Año de creación: 2003. Enfoque: Metodología de rendimiento de cuentas y relación con stakeholders. Puede complementar a GRI en el cómo se comunican los datos de los indicadores. Herramienta de autoevaluación. Especialidad: Dialogo con stakeholders. Verificación: Entidades acreditadas por Accountability

c) SA 8000. Ente promotor: SAI (Social Accountability International). Organización internacional con sede principal en Nueva York y oficinas en Europa. Año de creación: 1997, revisada en 2001. Enfoque: Procesos de gestión. Especialidad: Aspectos relacionados con condiciones de trabajo, incorpora requisitos de OIT y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Verificación: Bureau Veritas, SGS, DNV, etc.

d) SGE 21. Ente promotor: FORETICA, Asociación sin ánimo de lucro creada en 1999. Año de creación: 2002, revisada en 2005. Enfoque: Procesos de gestión. Especialidad: Gestión RSE. Verificación: Bureau Veritas, SGS, DNV, etc.

e) UNE-ISO 26000. En principio no será una norma certificable, aunque será el mercado y el uso que den de ella las empresas los que definan la posibilidad de organizar un sistema de certificación a partir de este.

También la oficina internacional de normalización (ISO) se encuentra desarrollando su propia guía, será la guía ISO 26000 de Responsabilidad Social. El comité internacional de normalización correspondiente inició los trabajos hace ya más de cinco años y se prevé la publicación definitiva de la guía para finales del año 2010 o principios del año 2011.

De entre estos modelos se ha seleccionado para su análisis como modelo de gestión, la norma SA 8000 por su relevancia en el sector infantil y la UNE-ISO 26000 por su experiencia, como modelo de gestión en otras áreas de interés como la innovación, la calidad, etc., ya que las empresas reciben certificados al implantarlas que les aportan mejor gestión y reconocimiento.

Ambas normas se comparan con el contenido general que debe tener un modelo de gestión y el contenido concreto de la aplicación, a modo de ejemplo, con un sistema de gestión para la innovación (UNE 166002).

Un Manual o Modelo de Gestión debe contener (Gil et al., 2008), los siguientes apartados (Tabla 3. Modelo de Gestión):

Control de la documentación.	Vigilancia tecnológica.
Control de registros.	Análisis interno y externo.
Motivación del personal.	Análisis problemas/oportunidades.
Plan de formación.	Control cartera de proyectos.
Compras.	Compras.
Mantenimiento.	Transferencia de tecnología.
Seguridad y medida.	Proceso de innovación.
Satisfacción de partes interesadas.	Generación y selección de ideas.
Auditorías internas.	Producción de I+D+i.
Acciones correctoras y preventivas.	Protección y explotación de resultados.

Tabla 3. Modelo de Gestión.  
Fuente: Gil et al., 2008a.

La norma SA 8000 fue promovida por el Council on Economic Priorities y hecha pública en octubre de 1997. En síntesis trata de una homogeneización de los conocidos códigos de conducta que algunas multinacionales empezaron a aplicar hacia la década de los años 90. En este caso la amplitud de temas se ciñe a los relacionados con unas condiciones dignas de trabajo y de ausencia de trabajo infantil. Se trata de una norma menos ambiciosa en su alcance y más pragmática en su enfoque. Su particular reto radica en conseguir un general reconocimiento por parte de todos los actores implicados en un campo de difícil conciliación de intereses como es el de las relaciones laborales.

Los apartados que presenta esta norma para su gestión se muestran en la Tabla 4. Apartados gestión norma SA 8000, y corresponden con su punto 9. Sistema de gestión, criterios:

Política:

9.1 La alta administración de la compañía definirá su política respecto a la responsabilidad social y a las condiciones laborales garantizando que ésta:

a) Incluye el compromiso de cumplir con todos los requerimientos de esta Norma y con las obligaciones a las que la compañía se someta voluntariamente.

## PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

### Trabajo infantil

b) Incluye el compromiso de acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, y de respetar los instrumentos internacionales listados en la Sección II, así como su interpretación.

c) Incluye el compromiso de mejora continua.

d) Sea efectivamente documentada, aplicada, mantenida, comunicada, y que sea accesible y comprensible a todo el personal, incluyendo directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y todos aquellos, bien directamente empleados, bien contratados, o que de alguna manera representen a la empresa.

e) Sea accesible al público.

#### Revisión por la Administración

9.2 La alta administración de la compañía revisará periódicamente la oportunidad, conveniencia y efectividad de su política, los procedimientos y los resultados de su aplicación, comparándolos con los requerimientos de esta Norma y con las otras obligaciones a las que la compañía se suscriba voluntariamente. Cuando sea apropiado, se introducirán modificaciones y mejoras al sistema.

Representantes de la compañía

9.3 La compañía nombrará un representante de la alta administración, quien, independientemente de otras responsabilidades, será responsable del cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente Norma.

9.4 La compañía garantizará el derecho del personal de planta a elegir un representante de su grupo para facilitar la comunicación con la alta administración, en asuntos relacionados con esta Norma.

Planeamiento y Aplicación

9.5 La compañía garantizará que los requerimientos de esta Norma sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización; dentro de los métodos para lograr esto se incluyen, entre otros:

a) La clara definición de los roles y de las responsabilidades dentro de la estructura jerárquica de la compañía.

b) La capacitación de los trabajadores nuevos y/o temporales al entrar en plantilla.

c) La realización periódica de programas de concienciación y de capacitación para todos los trabajadores previamente empleados.

d) El monitoreo continuado de las actividades y de los resultados de la aplicación de la Norma, con el objeto de demostrar la eficacia de los sistemas establecidos para cumplir con la política de la compañía y con los requerimientos de la Norma.

Control de los Proveedores/ subcontratistas y sub-proveedores

9.6 La compañía establecerá y mantendrá procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar proveedores/subcontratistas ( y cuando sea apropiado: sub-proveedores) basados en su capacidad para cumplir con los requerimientos de la presente Norma.

9.7 La compañía mantendrá registros adecuados del compromiso de los proveedores, subcontratistas (y subproveedores cuando sea apropiado) con responsabilidad social, incluyendo, entre otros, el compromiso escrito de estas organizaciones de:

- a) Acatar todos los requerimientos de la Norma (incluyendo esta cláusula).
- b) Participar en las actividades de control de la compañía, cuando esta así lo solicite.
- c) Implementar acción remedial y correctiva inmediata para cualquier no-conformidad identificada según los requerimientos de la Norma.
- d) Informar a la compañía, de forma rápida y completa, de cualquier relación comercial relevante con otros proveedores, subcontratistas y sub-proveedores.

9.8 La compañía mantendrá pruebas razonables de que los requerimientos de la presente Norma se cumplen por parte de proveedores y subcontratistas.

9.9 Además de los requerimientos de las secciones 9.6 y 9.7 supra, en los cuales la empresa recibe, maneja o promueve bienes y/o servicios de los proveedores/subcontratistas o subproveedores que están clasificados como trabajadores del hogar, la compañía tomará pasos especiales para asegurar que a los trabajadores en el hogar se les proporcione un nivel de protección similar al proporcionado al personal empleado directamente bajo los requerimientos de esta norma.

Estos pasos incluirán, pero no se limitarán a:

- a) Establecer contratos de compra, legalmente vinculantes, escritos y que requieran conformidad con criterios mínimos (según los requerimientos de esta Norma).
- b) Asegurar que los requerimientos del contrato de compra, escrito, sean incluidos e implementados por los trabajadores en el hogar y todas las demás partes involucradas en el contrato de compra.
- c) Mantener, en el local de la empresa, registros integrales detallando la identidad de los trabajadores en el hogar, la cantidad de bienes producidos/ servicios proporcionados y/o las horas trabajadas por cada trabajador en el hogar.
- d) Llevar a cabo actividades frecuentes de monitoreo - anunciadas y no anunciadas - para verificar el cumplimiento con los términos del contrato escrito de compra.  
Identificando Problemas e Iniciando Acciones Correctivas

9.9 La compañía investigará, confrontará, y responderá a las cuestiones que planteen sus empleados y otras partes interesadas, con respecto al cumplimiento o incumplimiento de la política de la compañía y/o de los requerimientos de la presente Norma. La compañía se abstendrá de disciplinar, despedir, o discriminar de cualquier forma a los empleados que proporcionen información concerniente a la observancia de la Norma.



## PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

### Trabajo infantil

9.10 La compañía llevará a cabo acciones correctoras y remediales, asignando los recursos necesarios que sean apropiados de acuerdo con la naturaleza y la gravedad de la infracción, cuando se identifique el incumplimiento de la política o de los requerimientos de esta Norma.

#### Comunicación Externa

9.11 La compañía establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos y otra información relativa al cumplimiento de los requerimientos de este documento.

Entre otros aspectos, esta información incluirá detalle de los resultados de las revisiones realizadas por la administración de la empresa y de las actividades de monitoreo.

#### Acceso para Verificación

9.12 Cuando exista un contrato que así lo estipule, la compañía facilitará información razonable y acceso a aquellas partes interesadas en verificar el cumplimiento de los requerimientos de la Norma. Así mismo, cuando lo exija el contrato, los proveedores y subcontratistas de la compañía deberán ofrecer similar información y acceso, mediante la incorporación de dicha obligación en los contratos de compras de la compañía.

#### Registros

9.13 La compañía mantendrá registros apropiados para demostrar el cumplimiento de los requerimientos de la presente Norma.

Este apartado de la norma son directrices para seguir por las empresas. Estas directrices se pueden adaptar a un modelo de gestión que siga tanto las características generales, anteriormente presentadas, y que permita y guíe a las empresas para su aplicación y control.

La estandarización en este caso se ha buscado a partir de una metodología similar a la que se aplica en las norma UNE 166002, Sistema de gestión para los proyectos de innovación.

Dada la importancia que adquiere la responsabilidad social y sobre todo de la erradicación del trabajo infantil, la UNE no establece como en el ámbito de la innovación un modelo de gestión que permita a las empresas su aplicación y posterior auditoría social con su certificado y deja esta norma en el aire y diciendo que no es una norma de sistemas de gestión y su propósito es proporcionar orientación que, en función del uso que den de ellas las empresas, se plantearía certificarla igual que en otras áreas como en otras, innovación, calidad, gestión medioambiental, etc.

No sería mejor, debido a la importancia en la responsabilidad social empresarial, proponer e incentivar a las empresas dándoles un sistema de gestión de ella, dentro de la UNE 26000 y una certificación para la motivación a su aplicación como se ofrece en otras normas, como por ejemplo, UNE 166002 (Tabla 4) y que aquí presentamos:

<b><u>ÍNDICE DEL MANUAL DE GESTIÓN: NORMA UNE 166.002</u></b>
<p><b>1 MODELO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA I+D+i.</b> (Pto. 4.1 NORMA UNE 166.002)</p> <p>1.1 GENERALIDADES.                      1.2 DOCUMENTACIÓN.                      1.3 CONTROL DE LOS DOCUMENTOS.                      1.4 CONTROL DE LOS REGISTROS.</p>
<p><b>2 RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN.</b> (Pto. 4.2 NORMA UNE 166.002)</p> <p>2.1 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.                      2.2 ENFOQUE A LAS PARTES INTERESADAS.                      2.3 POLÍTICA DE I+D+i.                      2.4 PLANIFICACIÓN.                      2.5 ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN, RESPONSABILIDADES Y COMUNICACIÓN.                      2.6 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.</p>
<p><b>3 GESTIÓN DE LOS RECURSOS.</b> (Pto. 4.3 NORMA UNE 166.002)</p> <p>3.1 PROVISIÓN DE RECURSOS.                      3.2 RECURSOS HUMANOS.                      3.2.1 GENERALIDADES.                      3.2.2 MOTIVACIÓN DEL PERSONAL.                      3.2.3 COMPETENCIA TOMA DE CONCIENCIA Y FORMACIÓN.                      3.3 INFRAESTRUCTURAS Y AMBIENTE DE TRABAJO.</p>
<p><b>4 ACTIVIDADES DE I+D+i.</b> (Pto. 4.4 NORMA UNE 166.002)</p> <p>4.1 HERRAMIENTAS I+D+i.                      4.2 RESULTADOS DEL PROCESO DE I+D+i.                      4.3 PROTECCIÓN Y EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE I+D+i.                      4.4 COMPRAS.</p>
<p><b>5 MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA.</b> (Pto. 4.5 NORMA UNE 166.002)</p> <p>5.1 AUDITORIAS INTERNAS.                      5.2 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PROCESO DE I+D+i Y DE SUS RESULTADOS. CONTROL DE DESVIACIONES.                      5.3 ANÁLISIS DE DATOS.                      5.4 MEJORA.</p>

Tabla 4 Modelo de gestión para proyectos de innovación.  
 Fuente: UNE 16002.

En la Tabla 4, se observa los puntos, propuestos por la norma UNE 16002, que deben seguir las empresas para gestionar proyectos de innovación y que cumple los requisitos que debe tener un modelo de gestión según el presentado en la Tabla 3.

PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:  
Trabajo infantil

### 3.2. Propuesta de modelo de gestión de responsabilidad social.

Una vez analizados y presentados los modelos y viendo que la UNE sigue los contenidos requeridos de un modelo de gestión, además del valor que las empresas dan a sus certificados, se propone el siguiente modelo (Tabla 5).

Siguiendo la estructura de la UNE-ISO 166002 (Tabla 4) se ha aplicado a cada uno de sus puntos la norma SA 8000 indicando en cada apartado donde estaría reflejados cada uno de los contenidos:

<b>LA GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL. Trabajo infantil</b>
<b>1 MODELO Y SISTEMA DE GESTION DE LA <u>RESPONSABILIDAD SOCIAL</u> ((Pto 9.13 de la norma SA 8000)</b> 1.1 GENERALIDADES. 1.2 DOCUMENTACIÓN. 1.3 CONTROL DE LOS DOCUMENTOS. 1.4 CONTROL DE LOS REGISTROS.
<b>2 RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN (Pto 9.1 y 9.2 de la norma SA 8000)</b> 2.1 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN. 2.2 ENFOQUE A LAS PARTES INTERESADAS. 2.3 POLÍTICA DE <u>RESPONSABILIDAD SOCIAL</u> 2.4 PLANIFICACIÓN. 2.5 ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN, RESPONSABILIDADES Y COMUNICACIÓN. 2.6 REVISION POR LA DIRECCION
<b>3 GESTION DE LOS RECURSOS (Pto 9.3, 9.4 Y 9.9 de la norma SA 8000).</b> 3.1 PROVISION DE RECURSOS. 3.2 RECURSOS HUMANOS. 3.2.1 GENERALIDADES. 3.2.2 MOTIVACION DEL PERSONAL. 3.2.3 COMPETENCIA TOMA DE CONCIENCIA Y FORMACIÓN. 3.3 INFRAESTRUCTURAS Y AMBIENTE DE TRABAJO.
<b>4 ACTIVIDADES DE <u>RESPONSABILIDAD SOCIAL</u> (Pto del 9.5 al 9.9, 9.11 de la norma SA 8000).</b> 4.1 HERRAMIENTAS 4.2 RESULTADOS DEL PROCESO . 4.3 PROTECCIÓN Y EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 4.4 PROVEEDORES
<b>5 MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA (Pto 9.3, 9.4 , 9.9 , 9.10 y 9.12 de la norma SA 8000).</b> 5.1 AUDITORIAS INTERNAS. 5.2 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PROCESO DE <u>RESPONSABILIDAD SOCIAL</u> Y DE SUS RESULTADOS. CONTROL DE DESVIACIONES. 5.3 ANALISIS DE DATOS. 5.4 MEJORA.

Tabla 5. Propuesta para UNE-ISO 26000  
Fuente: Elaboración propia.

#### 4. CONCLUSIONES.

No es fácil cuantificar la magnitud del trabajo infantil existente en el mundo, máxime en el caso de los menores o del llamado trabajo infantil. No todas las culturas ni todas las personas tienen el mismo concepto de ética, lo que dificulta en muchos casos la aplicación correcta de los derechos laborales a los niños trabajadores en los países no desarrollados.

En este trabajo hemos expuesto las principales características de varias iniciativas a nivel global, ya que el mayor problema reside en las empresas de los países no desarrollados y en las empresas internacionales que se aprovechan de las legislaciones existentes en estos países.

Proponemos utilizar el enfoque de la auditoría sociolaboral, a través de modelos de gestión, porque puede haber mejor control de la información y de la gestión de los recursos humanos y sociales a nivel interno empresarial afectando favorablemente a las empresas porque la responsabilidad social es una demanda del cliente de la sociedad actual igual que la innovación y la calidad. De este modo, preparamos el marco adecuado para desarrollar una buena gestión social y control de su aplicación.

#### Bibliografía

- AccountAbility AA1000. <http://www.accountability.org/>.
- Bartlett, C.A. y Ghoshal, S. (1991). Global strategic management: Impact on the new frontiers of strategy research. *Strategic Management Journal* , 12, 5-16. <http://dx.doi.org/10.1002/smj.4250120903>
- Fundación de la Innovación Bankinter (2009). Innovación social. Reinventando el desarrollo sostenible. Recuperado el 4 de abril de 2013, de <http://www.fundacionbankinter.org/es/publications/social-innovation-reinventing-sustainable-development>.
- Gil, A.M., Varela, G., y González, A. (2008). Guía práctica para abordar la innovación y su gestión en las empresas del sector de la edificación residencial. Recuperado el 4 de abril de 2013, de <http://www.garraioak.ejgv.euskadi.net>.
- Global Reporting Initiative. <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>.
- Guedez, V. (2006). Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial. El aporte de la empresa al capital social. Caracas, Venezuela: Editorial Planeta.

PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Trabajo infantil

- Guedez, V. (2008). Ser confiable. Responsabilidad social y reputación empresarial. Caracas, Venezuela: Editorial Planeta.
- Canós Darós, L. y Ramón Fernández, F.(2010). La auditoría social ante el trabajo de los menores en las empresas multinacionales. En Cabedo Mallol, V. (Coor.). *La situación de los menores inmigrantes no acompañados. Su integración y protección* (pp. 393-405). Valencia: Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- León, M. F., Baptista, M. V. y Contreras, H. (2012). La innovación social en el contexto de la responsabilidad social empresarial. *FORUM Empresarial*. 17 (1), 31-63
- Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Bruselas, 18.7.2001. Recuperado el 4 de abril de 2013, de [http://www.observatoriorsc.org/images/documentos/politicas\\_publicas/ue/libroverde.pdf](http://www.observatoriorsc.org/images/documentos/politicas_publicas/ue/libroverde.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta 3 de Diciembre 2012.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): R146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): R190 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- Programa medioambiental de Naciones Unidas. [www.unep.org](http://www.unep.org). Fecha de consulta 3 de Diciembre 2012.
- SA 8000. Recuperado el 10 de diciembre de 2012, de <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>.
- SGE 21. Recuperado el 21 de noviembre, de <http://www.roadmap.es/workspaces/sa8000-sge21>. Noviembre 2012
- UNE 166002 Gestión de la I+D+i: requisitos del Sistema de Gestión de la I+D+i. Recuperado el 29 de noviembre de 2013, de <http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0036136>

- UNE-ISO 26000 Guía de responsabilidad social. Recuperado el 29 de noviembre de 2012, de <http://www.aenor.es/actualidad/noticias.asp>.



Propuesta de modelo de gestión de responsabilidad social: trabajo infantil; por Cristina Santandreu Mascarell y Carlos Pons Morera se encuentra bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/).

Basada en una obra en <http://ojs.cc.upv.es/index.php/reinad/index>.