

Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales

Mario Tabasco Fernández

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad de Madrid

En este artículo se aborda desde un aspecto teórico las relaciones existentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Prevención de Riesgos Laborales. Por ello se empieza definiendo el concepto de Responsabilidad Social Empresarial y se expone cómo el concepto de seguridad y salud y queda integrado en ella a través de distintas actuaciones. Finalmente se propone el modelo socioeconómico de Freeman como modelo de actuación respecto a los stakeholders, identificando los posibles grupos de interés y sus requerimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se recogen una serie de actuaciones en Responsabilidad Social Empresarial, en prevención de riesgos laborales.

1. Antecedentes y definiciones de Responsabilidad Social Corporativa

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un término moderno, descubierto y utilizado en la última década del siglo pasado, aún cuando es posible encontrar referencias que derivan del principio de candad contextualizado por los años 20 en los Estados Unidos. La RSE ha evolucionado significativamente en su contenido, evolución que ha ido pareja a la seguida por la forma de entender la empresa. Sin pretender ser riguroso se puede afirmar que se ha pasado de considerar la empresa como un instrumento exclusivamente económico, donde se primaba, por encima de todo, el beneficio económico inmediato y donde los trabajadores eran simplemente considerados factores productivos, en igualdad de condiciones con las materias primas y las instalaciones, a considerar la empresa dentro de un modelo socioeconómico.

El significado de considerar la empresa dentro de un contexto socioeconómico consiste, principalmente, en entender que la empresa es parte integrante de la sociedad donde opera. Lo que implica que la gestión de la empresa debe considerar la necesidad de hacer bien las cosas para todos los participantes en la sociedad, por tanto en la gestión empresarial debe reconocerse la preocupación por los aspectos relacionados con la sociedad, el medio ambiente, los derechos humanos y por los aspectos laborales, incluyendo lógicamente la preocupación por la seguridad y la salud de los trabajadores, punto de interés del presente artículo.

Esta consideración, aunque no está totalmente integrada en la mayoría de las empresas españolas, es la postura que se impone en el ámbito europeo y en las grandes corporaciones, con lo que puede deducirse su expansión a lo largo de los próximos años a la mayoría de las empresas. La puesta en práctica de este enfoque en las pymes será fundamental en los

próximos años, ya que son éstas las que más contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la economía en general.

El comportamiento de la empresa como ente social es algo que es consustancial cuando los gestores de la empresa son conscientes de que son parte de la sociedad y no ajenos a la misma. Comportamiento que es retroalimentado por los factores positivos que desencadena: fortalecimiento de la triada Innovación, Investigación y Desarrollo, reducción de los costes directos e indirectos, aumento de la producción y mejora de la imagen de marca.

Se debe indicar que el término RSC viene de la traducción del inglés "corporation" y "corporate", que suele ser circunscrito a las grandes sociedades anónimas que cotizan en bolsa. La opción por RSE se ha observado tanto en la literatura que deriva de la Unión Europea, como en el Foro de expertos en RSE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y su importancia radica en que permite la inclusión de las peque-

ñas y medianas empresas. En este artículo se utilizará indistintamente los acrónimos RSC y RSE, pero pretendiendo incluir siempre a las pymes.

Revisada la literatura se observa que, aunque las definiciones existentes de RSE tienen muchos puntos en común, no existe un acuerdo universal respecto a su definición. Se puede afirmar que en dicha definición debe incluirse la idea de que la empresa, además de preocuparse por su beneficio económico, debe reflexionar sobre cómo lo obtiene y sobre su contribución a la sociedad, debe preocuparse por "obrar bien" y debe tener en cuenta las demandas de los grupos de interés afectados.

La definición que realiza el Foro de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es la siguiente: "La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones".

Del análisis de esta definición podemos afirmar que:

1. Debe existir siempre un cumplimiento estricto de las leyes, así como de otros acuerdos y convenios internacionales que estén referidos a este tema, especialmente los emanados de la Organización Internacional del Trabajo; Naciones Unidas con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Objetivos del Milenio, las Normas para la lucha contra la corrupción; la OCDE con sus directrices para Empre-

sas Transnacionales; y la Unión Europea con su Libro Verde.

2. La legislación es el punto de partida. Debe existir una integración voluntaria en el ámbito de decisión de la empresa de las variables éticas, sociales y medioambientales imperantes en la sociedad.
3. Para poder conocer qué variables imperan en la sociedad en que operan, las empresas deben iniciar una relación y un diálogo con los grupos de interés (*stakeholders*).
4. La empresa debe responsabilizarse de las consecuencias e impactos que produzca sobre cualquier ámbito de la sociedad y el Medio Ambiente.

La Comisión de Responsabilidad Social Corporativa de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, establece como definición de responsabilidad social corporativa:

- "La responsabilidad social corporativa es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambien-

te, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes interactúa.

- La responsabilidad social corporativa centra su atención en la satisfacción de las necesidades de los grupos de interés a través de determinadas estrategias, cuyos resultados han de ser medidos, verificados y comunicados adecuadamente.
- La responsabilidad social corporativa va más allá del mero cumplimiento de la normativa legal establecida y de la obtención de resultados exclusivamente económicos a corto plazo. Supone un planteamiento de tipo estratégico que afecta a la toma de decisiones y a las operaciones de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas".

Para la Unión Europea, en el Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas



se indica que la RSE es un concepto de integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones y sus relaciones. Y que este concepto no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas existentes, sino ir más allá de este cumplimiento.

Citar, también, el informe emitido por Richard Howitt para el Parlamento Europeo, donde se reconoce que continúa abierto el debate entre las partes interesadas sobre la definición apropiada de RSC, y sobre el enfoque que deben adoptar el Parlamento y la Comisión Europea. También se indica que es necesario que la UE ayude al cumplimiento de la legislación conforme a los convenios internacionales y que, como complemento a favor del progreso de la RSC, se instituya un sistema de inspección eficaz.

En el mismo informe se reconoce que existen empresas que hacen frente a competidores que defienden la adopción de normas en materia de RSE menos rigurosas, que hay pequeñas empresas que se enfrentan a múltiples demandas contradictorias respecto a sus proveedores, y que hay inversores y consumidores que piensan que la información a partir de la cual han de tomar decisiones es confusa e incierta. Todo ello debe hacernos reflexionar sobre si el enfoque exclusivamente voluntarista es el más adecuado para la integración de la RSE en las prácticas empresariales, o si bien sería necesario proceder a un proceso de convergencia en este ámbito.

En relación con el ámbito europeo, se deben citar, como el contexto político donde se desarrollan las políticas de impulso y desarrollo de la RSE

El Consejo Europeo de Lisboa, desarrollado en marzo del año 2000, hizo un llamamiento al sentido de la responsabilidad social de las empresas con respecto a las

prácticas idóneas en relación con la formación, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible.

La Agenda Social Europea de la Comisión, que se aprobó en el Consejo Europeo de Niza, en diciembre de 2000, puso de relieve el papel que puede desempeñar la RSE respecto a materias sociales y de empleo, así como para adaptar las condiciones laborales a la nueva economía.

El Consejo Europeo de Estocolmo, que acogió las iniciativas tomadas por el sector empresarial en relación con la RSE, hizo referencia al Libro Verde como medio para promover y garantizar el intercambio de impresiones en este ámbito.

En el Consejo Europeo de Gotemburgo se aprobó una Comunicación de la Comisión sobre desarrollo sostenible donde se hizo hincapié en la importancia de la RSE de las empresas, asumiendo que la actuación pública desempeña un papel fundamental para el desarrollo de la RSE y abogando por hacer que el tejido empresarial adopte un enfoque proactivo en materia de desarrollo sostenible en sus operaciones.

En el denominado Libro Blanco de la Comisión también se acierta al considerar que la Responsabilidad Social de las empresas tiene importantes implicaciones para conseguir una Europa dinámica, innovadora y abierta.

La Comisión presentó en 2001 el Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, documento que pretende iniciar un debate sobre como la Unión Europea debe fomentar la RSE de las empresas tanto en el ámbito europeo como internacional, aprovechando las experiencias existentes, fomentando prácticas innovadoras, aumentando la transparencia e incrementando la fiabilidad de la evaluación y la validación.

Entre otras iniciativas europeas en este ámbito, deben destacarse, sin ánimo de ser exhaustivos, las siguientes:

Resolución del Consejo, de 6 de febrero de 2003, relativa a la responsabilidad social de las empresas.

Foro Multilateral Europeo sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, junio de 2004.

Consejo Europeo de marzo de 2005 donde se relanzó la Estrategia de Lisboa. Comunicación de la Comisión relativa a la revisión de la Estrategia para un desarrollo sostenible, 2005.

Resolución de 6 de julio de 2006, sobre comercio justo y desarrollo.

2. La Protección de la Seguridad y la Salud dentro del concepto de RSE

Debe indicarse que el ámbito de la seguridad y la salud laboral se ha ido desarrollando ampliamente a partir de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el posterior desarrollo normativo que se ha producido mediante la transposición de las Directivas Europeas al derecho interno español. Esto ha producido que la esfera de la Seguridad y Salud se haya desarrollado mediante la aplicación de la responsabilidad jurídica del empresario, potenciándose desde la actitud punitiva administrativa y, cada vez con mayor frecuencia, judicial.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales introduce la posibilidad de acciones voluntarias del empresario que contribuyan a la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, indicándose en la mayoría de su normativa de desarrollo que son disposiciones de mínimos. Es decir, deja un ámbito voluntario de actuación del empresario; esta esfera se encuentra relacionada con la responsabilidad social del empresario y debe integrarse en el sis-

■ **Tabla 1** ■ **Criterios seguridad y salud en el trabajo. SA 8000**

La compañía, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria en general, así como sobre cualquier otro riesgo específico a su actividad, establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.
La compañía nombrará un representante 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 incluidas en la presente norma.
La compañía garantizará que todos sus empleados reciban, de forma periódica y documentada, instrucción sobre salud y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también a todo el personal nuevo y al trasladado de otros lugares de trabajo.
La compañía establecerá sistemas para detectar, evitar, o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados.
La compañía mantendrá, para uso de todos sus empleados, baños higiénicos, garantizando el acceso a agua potable y, cuando sea apropiado, la existencia de instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias para el almacén de alimentos.
La compañía garantizará que los dormitorios, cuando este sea un servicio que ofrezca a sus empleados, estén limpios, sean seguros, y cubran las necesidades básicas del personal.

tema de gestión relacionado con la Responsabilidad Social Empresarial.

Ambas esferas de actuación, el ámbito normativo y el social, deben ser perfectamente diferenciables, así es posible fijar un estándar jurídico que debe cumplir cualquier empresa y que consiste en el cumplimiento estricto de la legislación laboral. Y un estándar social, que deben cumplir las empresas socialmente responsables, que consiste en una serie de criterios dirigidos a valorar las actuaciones innovadoras en seguridad y salud que se encuadran dentro de un ámbito voluntario.

Uno de los objetivos sociales de la RSE es garantizar un entorno de trabajo sano y seguro, objetivo que es compartido con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Actualmente se puede considerar que el desarrollo teórico y práctico de actividades voluntarias encuadrables en la RSE ha sido marginal, aunque se debe reconocer que diversas instituciones están interesadas en promover la RSE en salud y seguridad laboral.

2.1. Nuevo paradigma

Los datos referentes a los daños a la salud en España siguen siendo desalentadores, aun cuando es posible ir observando su reducción, no se está cumpliendo con el ritmo previsto. Aunque el Estado está haciendo un esfuerzo y ha puesto su maquinaria legislativa, administrativa y judicial al servicio del combate de la siniestralidad, los resultados no están siendo los deseados. El estudio de este fracaso debe hacernos reflexionar, tanto a los profesionales del sector, como al resto de los implicados, trabajadores, sindicatos, empresarios, etc., reflexiones que deben ir enmarcadas hacia la búsqueda de una palanca de cambio que esté más allá de instrumentos normativos.

Quizás lo novedoso de la situación es que nos encontramos ante la posibilidad

de realizar un cambio en la concepción de los aspectos del mercado y dirigirnos hacia una verdadera economía de mercado socialmente responsable. Nos encontramos ante una "revolución" donde será necesario establecer nuevos paradigmas que sean los cimientos de una nueva concepción de la Prevención de Riesgos Laborales entroncada con los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial y que rompa con un concepto exclusivamente punitivo sobre la actuación empresarial, reconociendo la importancia vital de los trabajadores, involucrándolos materialmente en las actividades preventivas, sin por ello traspasarles la responsabilidad laboral que, sin lugar a dudas, debe seguir descansando en el empresario, pero entendiendo la necesidad de que exista un compromiso por todas las partes implicadas que garantice la coparticipación de los trabajadores.

2.2 Guías SA 8000 y GRI. Aspectos sobre PRL

Las normas desarrolladas en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial tienen la intención de hacer cuantificable las variables sociales relacionadas con este enfoque. Para ello distintas organizaciones

han venido potenciando la aplicación de diversas normas con el objetivo de poder cuantificar el esfuerzo empresarial en este ámbito, permitiendo así una comparación intra e inter sectorial.

Siguiendo los pasos marcados por la calidad, en los últimos años se han ido desarrollando normas que permiten la normalización intraempresarial, este es el caso de la *Social Accountability 8000* y la norma *Global Reporting Initiative*, siendo más escaso el desarrollo de la certificación, *social screening* o *social rating* en el ámbito de la RSE, indicar que la norma SA 8000 es un ejemplo de norma que permite este *social screening*.

La norma SA 8000 se desarrolló por un panel de expertos del Consejo de Responsabilidad Social Internacional en 1997. Parte de indicar que las empresas deben acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, así como respetar los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la

mujer, así como las Convenciones de la OIT nº 39 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud), nº 87 (Libertad de asociación), nº 98 (Derecho de negociación colectiva), nº 100 y 111 (Igual remuneración para los trabajadores y trabajadoras, y sobre la discriminación), nº 135 (Representantes de los trabajadores), nº 138 y 146 (Edad mínima), nº 155 y 164 (Seguridad y Salud en el trabajo), nº 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personal discapacitado) y el nº 182 (Peores formas de trabajo infantil).

Los criterios referidos a seguridad y salud que debe cumplir una empresa que desee certificarse de acuerdo con esta norma son los que aparecen en la Tabla 1 (Página 29).

La norma GRI (*Global Reporting Initiative*) fue desarrollada por CERES (Coalición para unas Economías Responsables con el medio ambiente), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, y el Instituto y el Programa de Medio Ambiente de la Unión Europea; su principal objetivo fue conseguir el mismo grado de transparencia en el estado financiero y social empresarial que el conseguido en el estado medioambiental, así como prestar ayuda para la realización de memorias de sostenibilidad que permitan una comparación interempresarial. Para ello esta organización ha elaborado una Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, así como una serie de documentos que auxilian en la implantación de los modelos GRI.

- Protocolos de indicadores. Proporcionan definiciones, asesoramiento para la recopilación de información y otras sugerencias para ayudar a la redacción de las memorias y garantizar la consistencia de la interpretación de los Indicadores de desempeño.
- Suplementos sectoriales. Aportan interpretaciones y asesoramiento sobre cómo aplicar la Guía en un sector en concreto.

- Protocolos técnicos. Proporcionan indicaciones específicas sobre algunos aspectos de la elaboración de memorias.

Respecto a los indicadores relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo de este modelo encontramos:

- LA 6. Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.
- LA 7. Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.
- LA 8. Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.
- LA 9. Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

También se recogen, en relación con la seguridad y la salud de los productos, los siguientes aspectos de seguridad y salud del cliente:

- PR1. Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.
- PR2. Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

2.3. Libro Verde

En julio de 2001 la Unión Europea presenta el denominado "Libro Verde" para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, con el objetivo de iniciar un debate sobre como debe ser fomentado el interés de las empresas en aplicar su responsabilidad social en el ámbito europeo e internacional, todo ello de acuerdo con los objetivos estratégicos establecidos en Lisboa.

En dicho documento se indica que la Unión Europea está interesada en convertirse en una economía basada en el conocimiento, ser más competitiva y dinámica, así como ser capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos, y con mayor cohesión social.

Este documento, tras definir el concepto de RSE y enmarcarlo en un contexto político, afirma que existen dos dimensiones complementarias. Una primera dimensión interna que hace referencia a las prácticas sociales que afectan a los trabajadores y que se refieren a cuestiones de inversión en recursos humanos, seguridad y salud laboral, y gestión del cambio; y una dimensión externa referida a la responsabilidad social que se extiende a la comunidad local y a los interlocutores externos a la empresa: socios comerciales, proveedores, consumidores, autoridades públicas, ONG, etc.

Respecto a la dimensión interna de la responsabilidad social encontramos recogido un apartado específico sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, quedando recogidos los siguientes puntos para la reflexión:

"31. Tradicionalmente, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias. Sin embargo, la tendencia a subcontratar tareas a contratistas y proveedores hace que

las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa.

32. Las empresas, los gobiernos y las organizaciones profesionales están buscando cada vez con mayor intensidad modos complementarios de promover la salud y la seguridad utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas y para promocionar sus propios productos o servicios. Estas acciones voluntarias pueden considerarse complementarias de la normativa y las actividades de control de las autoridades públicas porque tienen también por objeto la prevención, es decir, el aumento del nivel de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

33. A medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la calidad de los productos y servicios, se multiplican también las presiones para que en el material promocional de la empresa se mida, documente y comunique dicha calidad. Se han incluido en diversa medida criterios de salud y seguridad en el lugar de trabajo en los sistemas de certificación y los sistemas de etiquetado de productos y equipo existentes, y se han iniciado también programas de certificación de los sistemas de gestión y de los subcontratistas basados sobre todo en la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

34. Además, la tendencia de las empresas y las organizaciones a incluir criterios de salud y seguridad en el trabajo en su régimen de contratación ha permitido adoptar regímenes generales de contratación basados en requisitos uniformes que deben ser respetados por los programas de formación y de gestión de la salud y la seguridad de los contratistas, los cuales permiten a terceros realizar la 'certificación' o dar la aprobación inicial del contratista y vigilar la mejora continua del programa".



2.4. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Mediante el número tres de la publicación Forum, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo trata las relaciones existentes entre la Seguridad y la Salud en el trabajo y la Responsabilidad Social Empresarial.

Esta Agencia respalda la opinión de que "la RSE podría contribuir de forma positiva al objetivo de la Comisión de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo, y promover una cultura de salud y seguridad en la UE". Por ello indica la necesidad de que se aborden las siguientes cuestiones:

- La RSE debe reflejar la naturaleza tripartita de la seguridad y la salud laboral, basándose en la participación de los trabajadores y el diálogo social. La infraestructura desarrollada en Prevención de Riesgos Laborales (Derecho a la Información, Formación, Participación y Consulta) es completamente aprovechable para el establecimiento del Sistema de RSE.
- La RSE, desde un punto de vista preventivo, aborda niveles superiores a los mínimos que marca la normativa.
- La RSE es completamente voluntaria.

Esta publicación, en su anexo, recoge una serie de ítems que muestran la relación existente entre RSE y Prevención de Riesgos Laborales.

Gestión de recursos humanos y políticas positivas de empleabilidad.

Una adecuada política en Seguridad y Salud en el trabajo es el primer paso para conseguir unos buenos resultados respecto a la productividad de los empleados y un bajo absentismo. Los empleados deben dejar de ser considerados como recursos, ya no son el activo más valioso de la empresa, sino que deben ser considerados como el centro en la toma de decisiones, para poder encontrar un compromiso entre trabajador y empresa.

Prevención en la contratación pública y la subcontratación.

Frecuentemente las autoridades públicas fijan condiciones rigurosas en Prevención de Riesgos Laborales, este enfoque ha sido seguido por las grandes empresas privadas. La exigencia del exclusivo cumplimiento legislativo no puede ser considerada una actuación enmarcada en el ámbito de la RSE, al no existir valor añadido en el cumplimiento de la legalidad vigente. Incluso podría

ser contraproducente al dar la impresión de opcionalidad en el cumplimiento de la normativa.

Compromiso con la comunidad local.
Actualmente existen ejemplos en que el compromiso respecto a la comunidad de determinadas empresas, permiten que actúen como asesores e incluso instructores de otras empresas locales respecto a temas relacionados con la seguridad y la salud laboral, así como ciudades enteras que se encuentran motivadas en relación con la seguridad y la salud laboral, motivación que se derrama sobre su contexto empresarial.

Elaboración de informes sobre Responsabilidad Social.

La Prevención de Riesgos Laborales es un campo que se encuentra bien documentado en cuanto a sus datos cuantitativos y cualitativos, ya sea por la necesidad legal de mantener ciertos registros, como por el interés empresarial de controlar la actuación laboral de sus empleados. Aun cuando las empresas elaboran y difunden información sobre sí mismas, no es común que se aporten datos sobre este campo, y aun cuando se aportan, la falta de una sistemática común impide una comparación interempresarial adecuada. El desarrollo de un modelo sobre la elaboración de informes sobre RSE, podría permitir, en un futuro, realizar comparaciones en cuanto a la actuación empresarial respecto a la seguridad y salud en el trabajo, comparando tanto datos cuantitativos como cualitativos.

Auditoría social.

El proceso de auditoría y los mecanismos de reconocimiento de resultados desempeñará un papel importante en la aplicación de prácticas de RSE.

Calidad laboral.

La Unión Europea entiende que el aumento del nivel de vida y de calidad

en los puestos de trabajo, requiere una estrategia que incluya la seguridad y la salud en el trabajo junto a otros indicadores de calidad social.

Etiquetado social.

Es un sistema que es considerado por los fabricantes un buen sistema de ventas al ganar la confianza del cliente. Buscan la calidad, superan los niveles mínimos legalmente aplicables y son voluntarios.

Inversión socialmente responsable.

Cada día es mayor el interés de los consumidores por la actuación ética y responsable de las empresas, lo que ha provocado que en los últimos tiempos se desarrollen instrumentos de inversión que valoran la actuación ética y social de la empresa mediante la inclusión en índices bursátiles éticos (*DJ sustainability, Ftse4good, Ethibel*). El que la empresa esté dentro de estos índices indica que tiene un comportamiento adecuado en los ámbitos económico, social y medioambiental, así como que cuenta con un sistema de control sobre sus riesgos.

2.5. Breve referencia a la actuación gubernativa

La administración como brazo ejecutante del poder gubernativo dispone de un amplio catálogo de posibles medidas que conduzcan a la implantación de sistemas de RSE. Por ello, debe destacarse el esfuerzo que ha llevado a cabo el Gobierno mediante la creación del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas que finalizó sus trabajos en julio de 2007; y, posteriormente, la creación, en el Congreso de los Diputados, de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas donde se presentó un informe de dicha subcomisión para potenciar y promover la RSE, en julio de 2006.

Por último, destacar que cumpliendo con la encomienda del Pleno del Senado, y con las recomendaciones tanto del Foro de Expertos como de la Subcomisión Parlamentaria, se crea, en febrero de 2008, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, que actuará como órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas se crea y se regula mediante el Real Decreto 221/2008 con los siguientes objetivos específicos:

- Constituir un foro de debate sobre RSE.
- Fomentar las iniciativas sobre RSE, prestando especial atención a las pymes.
- Informar sobre las iniciativas y regulaciones públicas que contribuyan a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.
- Analizar el desarrollo de la RSE en España, en la UE y en terceros países.

2.6. Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

A raíz de las actuaciones tanto nacionales como internacionales relacionadas con la RSE, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración, realizó una aproximación a la temática de la RSE desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo; para ello publicó dos Notas Técnicas de Prevención sobre este tema. En la NTP nº 643, se realiza una introducción a la RSE y la importancia que tiene en relación con las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales, tratando los temas conceptuales. En la NTP nº 644, se aportan criterios para identificar y clasificar los diferentes tipos de acciones que se pueden realizar en RSE, de forma que se pueda desarrollar un plan de actuación de acuerdo con los

propios intereses de la empresa y de los colectivos interdependientes con los que se relaciona.

Posteriormente se publicó la NTP nº 693 donde se aportaron una serie de reflexiones de carácter práctico sobre conceptos éticos para que sean considerados verdaderos activos empresariales y ayuden a que aumente la confianza social sobre el comportamiento empresarial.

3. Enfoque *stakeholders*

En las últimas décadas del siglo XX es posible encontrar dos formas distintas de entender la gestión empresarial: por un lado habría que destacar la teoría económica clásica, encarnada en el pensamiento de Friedman, en el que destaca como objetivo único de la empresa aumentar al máximo el beneficio económico para los propietarios de la empresa; frente al modelo socioeconómico de gestión empresarial, donde la empresa se enmarca en la sociedad, de la que forma parte, y donde el beneficio que se pretende conseguir es el beneficio de la sociedad en su conjunto y de sus miembros.

El modelo socioeconómico tiene como principales valores a Freeman y a Carroll. Ambos pensadores son los primeros autores que han logrado acercar la gestión empresarial al concepto de responsabilidad social empresarial. Concretamente Freeman desarrolló un modelo de gestión empresarial basado en la necesidad creciente de las empresas para responder a la multitud de intereses de los *stakeholders*.

3.1. Definición de Stakeholders

Aún cuando es posible encontrar distintas definiciones del concepto *stakeholders*, debe indicarse que todas engloban a aquellos individuos o grupos que afectan o se ven afectados por la actividad de la empresa.

Recogiendo la opinión de la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa de AECA, se puede definir como "grupo de interés" o *stakeholder* a aquellos grupos sociales e individuos afectados de una u otra forma por la existencia y acción de la empresa, con un interés legítimo, directo o indirecto, por la marcha de ésta, que influyen a su vez en la consecución de los objetivos marcados y su supervivencia. Se pueden incluir también las generaciones venideras.

La dificultad en la utilización de este enfoque es la identificación de los distintos *stakeholders* con los que la empresa cree que debe realizar una adecuada gestión de sus relaciones, para concretar qué información demandan legítimamente y qué respuesta debe proporcionarse desde la empresa.

Los grupos de interés pueden clasificarse en función del tipo de relación que mantienen con la empresa:

Relación inevitable: accionistas, trabajadores, clientes, suministradores, competidores y la administración reguladora.

Relación necesaria: sindicatos, organizaciones empresariales, medios de comunicación, comunidad local, medio ambiente, universidades y otros entes formativos.

Relación deseable: grupos de presión, agencias de empleo, empresas no competidoras, fundaciones, familiares de empleados, organizaciones culturales y deportivas, partidos políticos, líderes de opinión.

También puede ser útil seguir un criterio de diferenciación de los *stakeholders* respecto a cómo se encuadran en relación con la organización empresarial:

Grupos de interés internos: empleados y accionistas o propietarios.

Grupos de interés externos: clientes, proveedores, competidores, agentes so-

ciales, administraciones públicas, comunidad local, sociedad, medio ambiente y generaciones futuras.

También es posible realizar una identificación teniendo en cuenta las distintas dimensiones que afectan a los grupos de interés:

Responsabilidad. Grupos o personas con los que la empresa mantiene algún tipo de responsabilidad derivada de contratos, reglamentaciones o prácticas. Incluye las responsabilidades legales, financieras y operativas.

Influencia. Personas o grupos con influencia formal o informal sobre la toma de decisiones empresariales.

Cercanía. Está relacionada con la interacción de la empresa, tiene que ver con los *stakeholders* internos de la organización y los que viven en los alrededores de la empresa.

Dependencia. Son las personas que dependen de la organización. Incluye a los empleados y sus familias, clientes y proveedores.

Representación. Son personas que representan a otras. Líderes locales, representantes sindicales, etc.

Aun cuando existen listas de distintos *stakeholders*, es posible afirmar que no existe una lista general que incluya todos los grupos de interés sobre una empresa, porque éstos cambian dependiendo del tipo de actividad empresarial, su ubicación geográfica o la sociedad donde se ubica, así como hay que tener en cuenta que no son siempre los mismos porque existe una variación conforme al tiempo.

3.2. Stakeholders y sus requerimientos

El modelo empresarial basado en este enfoque tiene como objetivo considerar las distintas necesidades y expectativas de los distintos *stakeholders* en la toma de

■ Tabla 2 ■ Stakeholders interesados en seguridad y salud en el trabajo

	Grado de dependencia de la organización	Grado de influencia en la organización	
Empleados propios	Alto	Alto	Oportunidad estratégica. Comprensión inquietudes y desarrollar soluciones.
Representantes sindicales y Delegados de Prevención	Alto	Alto	Oportunidad estratégica. Comprensión inquietudes y desarrollar soluciones.
Trabajadores de ETT	Alto	Bajo	Tratamiento justo. Mantener satisfechos.
Trabajadores autónomos	Alto	Bajo	Tratamiento justo. Mantener satisfechos.
Trabajadores de contratas	Bajo	Bajo	Acceso a canales generales de información y retroalimentación.
Administración	Bajo	Alto	Participación e información. Asegurar equilibrio entre inquietudes y su influencia.
Directivos sindicales	Bajo	Alto	Participación e información. Asegurar equilibrio entre inquietudes y su influencia.
Familiares de los trabajadores	Bajo	Bajo	Acceso a canales generales de información y retroalimentación.
Dirección ETT y contratas	Bajo	Bajo	Acceso a canales generales de información y retroalimentación.
Proveedores	Alto	Alto	Oportunidad estratégica. Comprensión inquietudes y desarrollar soluciones.
Medios de comunicación	Bajo	Alto	Participación e información. Asegurar equilibrio entre inquietudes y su influencia.
Público en general	Bajo	Bajo	Acceso a canales generales de información y retroalimentación.

decisiones, de forma que exista un desarrollo y un beneficio tanto para la organización empresarial como para los grupos de interés.

Es posible identificar una serie de necesidades comunes para todos los grupos de interés; siguiendo los documentos de AECA son tres: transparencia, participación y beneficio mutuo. Así también, deben establecerse las distintas necesidades específicas de cada uno de los grupos de interés con los que la empresa se relaciona. En relación con los empleados, indicar que son identificadas como necesidades fundamentales: retribución justa, seguridad y salud laboral, respeto, desarrollo profesional y mantenimiento del empleo.

3.3. Requerimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo

Claramente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo serán consideradas como fundamentales para ciertos *stakeholders*. A continuación se relacionan los *stakeholders* interesados en esta materia, junto a su grado de dependencia

respecto a la organización y el nivel teórico de influencia en la organización. (Tabla 2).

Esta tabla, aun cuando debe tomarse con cautela pues exige un análisis de la realidad imperante en la empresa concreta, puede servir de ayuda para identificar qué nivel de requerimientos en prevención de riesgos laborales corresponde a cada *stakeholder*, siempre recordando que la auténtica responsabilidad social empresarial va más allá de los planteamientos normativos que deben entenderse como cumplidos.

Siguiendo con la necesidad de relacionarse con los distintos *stakeholders*, a continuación se recogen una serie de posibles métodos interactivos de comunicación que son utilizados habitualmente y que se describen en profundidad en el Manual para la Práctica de las Relaciones con los Grupos de Interés:

- Solicitud de respuesta escrita del *stakeholder*.
- Líneas de atención telefónica.
- Reuniones individuales.
- Mecanismos de relación *online*.

Participación de los *stakeholder* en los procesos de investigación, información y elaboración de políticas respecto a los temas.

- Reuniones de grupo.
- Reuniones públicas.
- Encuestas.
- Paneles de asesoramiento.
- Foros de múltiples *stakeholders*
- Proyectos conjuntos de múltiples *stakeholders*.
- Panorama general de las técnicas de facilitación.
- Defensor del cliente.

La utilización de unas técnicas u otras dependerá claramente del grupo de interés con que la empresa deba relacionarse, los requerimientos legítimos de éstos y el grado de interacción que la empresa quiera asegurar.

3.4. Actuaciones de RSE en la seguridad y salud en el trabajo

En el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo se pueden encontrar las siguientes acciones que se encu-

dran en el ámbito de la responsabilidad social corporativa:

Inversión ética.

Para ciertos inversores, el prestigio de ciertas empresas en el ámbito de la seguridad y la salud influye en la demanda de acciones y por tanto en la cotización de éstas en los mercados. Por otra parte, existe un interés de ciertos fondos de inversión que sólo invierten en empresas que cumplan ciertos requisitos éticos. Esto ha hecho que se extienda la necesidad en ciertas empresas de realizar memorias anuales basadas tanto en resultados financieros, como ambientales y sociales, incluyendo en los resultados sociales los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Existen con estos objetivos agencias independientes de investigación que proporcionan información al mercado sobre el comportamiento ético, social y medioambiental de las empresas, como ejemplo de estas agencias cabe nombrar a *Sustainable Investment Research International Group*, o al *Ethical Investment Research and Information Services*; además con el fin de orientar principalmente a particulares, existen una serie de índices bursátiles que aplican en su clasificación un filtro ético: *Domini Social Index*, *Dow Jones Sustainability Index*, etc.

El etiquetado.

Un ejemplo de etiquetado en este ámbito que ayude a los compradores a elegir equipos que vayan más allá de los criterios normativos, mediante el aumento de la calidad de los productos desde un punto de vista de la seguridad del usuario, es el marcado desarrollado por *Tjänstemännens Centralorganisation* o Confederación Sueca de empleados profesionales, denominado TCO, que se dirige principalmente a las pantallas de visualización de datos.

Otro ejemplo de buena práctica relacionada con el etiquetado y la responsabilidad social corporativa está aún en fase de desarrollo y debe tender a marcar una diferencia, más allá de la mera gestión que desarrollan las normas OSHAS, respecto a la siniestralidad y la satisfacción de los trabajadores. Este etiquetado no debe ser sólo una certificación de cumplimiento con la legislación, ya que esto no otorga ningún valor añadido.

Contratación pública.

El papel de la administración pública puede ser muy útil a la hora de dinamizar el compromiso de las empresas con la responsabilidad social corporativa. El hecho de valorar positivamente la asunción por parte del empresario de este modo de gestión, ayudará a su difusión y servirá de impulso para provocar que el tejido empresarial sea cada vez más justo y competitivo.

Esta actuación requiere ser reflexionada antes de su implantación, ya que puede tener un efecto negativo muy acentuado si se valora positivamente el simple cumplimiento de la legislación, porque puede hacer creer al empresario en la existencia de cierta voluntariedad en el cumplimiento normativo.

Actuación sobre proveedores.

La exigencia hacia los proveedores, contratistas y subcontratistas de que cumplan más allá de lo exigido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y que dispongan de una política real basada en principios socialmente responsables en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es un camino que, junto a los requerimientos sobre contratación pública, harán que se extienda la necesidad de que se desarrolle la óptica social sobre el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

Políticas de rehabilitación.

Ciertas empresas deciden libremente ir más allá de los compromisos contenidos en la legislación o en sus convenios colectivos respecto a los trabajadores que ya sea por enfermedad común, enfermedad profesional o por accidente laboral, han sufrido un daño a su salud que les impida mantener su puesto de trabajo. Un ejemplo paradigmático encontrado en la literatura ocurre con la empresa danesa *Novo Nordisk*, en la que a principios de la década de los 90, y sin que existiese obligación legal de realizarlo, decidió participar en la rehabilitación de sus trabajadores de forma que se buscasen soluciones sostenibles para que se les ofreciesen oportunidades de volver al trabajo.

Promoción de la salud en el puesto de trabajo.

Es un mecanismo consistente en que una institución o una asociación elabora, sobre una base completamente voluntaria, un programa de prevención sobre un colectivo específico. Este tipo de proyectos se basan en la orientación a la persona afectada, un trabajo in situ en que se analiza la situación concreta y se deciden las medidas preventivas, una formación interdisciplinaria del afectado y un seguimiento de las necesidades individuales.

Promoción de hábitos saludables de vida.

Englobaría las actuaciones encaminadas a la mejora de la salud general de los trabajadores, incluyendo las prácticas para incentivar la práctica deportiva, mejora de los hábitos alimenticios, el apoyo en el abandono del tabaco y del consumo de alcohol, y las revisiones médicas de patologías no relacionadas con el trabajo. Este aspecto se desarrolla por un gran número de empresas, aun cuando el empresario no es consciente de que estas prácticas se encuadran dentro de una política de RSE.

Mejoras del entorno laboral.

En este aspecto se encuadrarían prácticas laborales encaminadas a mejorar el bienestar de los trabajadores sin estar ligadas a la seguridad y salud laboral. En ellas se pueden citar prácticas de conciliación laboral y familiar que no se encuentren normativamente recogidas, actuaciones de promoción de la estabilidad laboral e incluso la creación de espacios de encuentro.

Conclusión

En conclusión debe indicarse que avanzamos hacia una nueva forma de relación entre empresario y trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la que el trabajador deja de ser un mero sujeto pasivo de la actuación empresarial y se involucra en la defensa de su propia seguridad y bienestar, sin que se desplace la obli-

gación jurídica y ética del empresario. Nos encontramos ante una nueva oportunidad de desarrollar e ir más allá del concepto de "cultura preventiva".

Esta nueva oportunidad, en mi opinión, debe enmarcarse en el desarrollo de una actuación voluntaria inscrita en un ámbito de responsabilidad social. Es en este desarrollo, donde se considera de vital importancia el análisis de las relaciones con los *stakeholders*, así como el estudio de todos los posibles requerimientos en prevención de riesgos laborales de dichos grupos.

Los considerados como requerimientos legítimos de los grupos de interés serán la pieza fundamental sobre la que debe girar la relación empresa - *stakeholder*. Su definición, estudio y la forma de actuación empresarial deben ser objeto de una reflexión más profunda y no han sido abordados suficientemente en este artículo.

Por último, indicar que es necesario desarrollar sólidos contenidos teóricos sobre esta materia, mediante:

El compromiso de la administración pública para impulsar la ampliación de los sistemas de responsabilidad social empresarial a las pymes. Específicamente mediante sistemas integrales que recojan los requerimientos específicos en prevención de riesgos laborales.

El impulso de la investigación académica con el objetivo de desarrollar una nueva visión de la problemática existente, y de la relación entre la RSE y la seguridad y salud en el trabajo.

Sin estos conocimientos teóricos seguiremos en un estado que debe considerarse como de penumbra, que sólo vislumbramos el objetivo, pero seguimos sin definir correctamente su forma y color. ●

Bibliografía

Accountability, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Stakeholder Research Associates Canada. *El Compromiso de los stakeholders. Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés*. Enero 2006.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Responsabilidad Social de las empresas y salud laboral. Forum*. Octubre 2001.

Agra Vitoricos B. *Participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*. Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León. Año 2006.

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Documento AECA nº 1, *Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*. Diciembre 2003.

Bestratén, M., Pujol, L. NTP 643. *Responsabilidad social en las empresas I*. INSHT.

Bestratén, M., Pujol, L. NTP 644. *Responsabilidad social en las empresas II*. INSHT.

Bestratén, M., Pujol, L. NTP 693. *Condiciones de trabajo y códigos de conducta*. INSHT

Caballero, I., Balaguer, A. I. NTP 647. *Responsabilidad social de las empresas Modelo SA1 8000*. INSHT.

Caballero, I., Balaguer, A. I. NTP 648. *Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI*. INSHT.

Congreso de los Diputados. *Informe Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*. Boletín Oficial de las Cortes Generales. 31 de julio de 2006.

Hoffmeister, L., Benavides, F. G., Jodar, P. *Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas*. Cuadernos de Relaciones Laborales. 2005, 24.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *I, II y III Sesión de Trabajo de Foro de Expertos en RSE*.

OIT. *Nota Informativa sobre responsabilidad social de las empresas y normas internacionales del trabajo*. Noviembre 2003.

Parlamento Europeo. *Informe sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación*. 2006.

Pricewaterhousecoopers. *Responsabilidad Social Corporativa: Tendencias empresariales en España*. 2003.

Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. B.O.E nº 52 de 29 de febrero de 2008.

Social Accountability International. *Norma SA.8000:2001*.

Unión Europea. *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Julio 2001.