

SALUD LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).

EXISTEN DIVERSOS CRITERIOS A LA HORA DE DEFINIR LA EXPRESIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS, PERO EN TODOS ELLOS SE IDENTIFICAN ASPECTOS COMUNES QUE LA CARACTERIZAN COMO UNA ACCIÓN VOLUNTARIA DE LAS EMPRESAS QUE DECIDEN LIBREMENTE GOBERNAR SU POLÍTICA INTERNA DE RECURSOS HUMANOS Y SUS RELACIONES EXTERNAS CON OTRAS EMPRESAS Y ORGANISMOS, MEDIANTE UNA SERIE DE INICIATIVAS ÉTICAS DE PROMOCIÓN DE UNA SOCIEDAD MEJOR, GARANTÍA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y RESPETO AL MEDIO AMBIENTE.

Conforme ya señaló el Libro Verde de la Comisión Europea en 2001, el objetivo de la RSE es emitir una señal a los diferentes interesados con los que interactúan: empleados, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG. Las empresas invierten en su futuro y esperan que este compromiso voluntario que contraen contribuya a un aumento de su competitividad y rentabilidad.

La acción de responsabilidad social que pueden proyectar las empresas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales reporta no pocos beneficios, en tanto en cuanto fomenta la adquisición de productos seguros, no sólo para el trabajador que ha participado en su producción, sino para todos los consumidores y usuarios del producto, y facilita la elección de aquellas empresas contratistas que demuestran preocupación por la integración de la prevención en sus procesos y promueven la innovación en la mejora de las condiciones laborales. En definitiva, la creación de valor añadido en sus dimensiones humana y social para clientes, colaboradores y empleados.

En todo caso estas iniciativas o programas internos y voluntarios de RSE que lleven a cabo las empresas han de ser complementarios a la acción gubernamental y nunca pueden menoscabar el papel de la reglamenta-

ción jurídica obligatoria en la materia de prevención de riesgos laborales.

Por todo ello, la política de seguridad y salud laboral se ha convertido en un parámetro básico de la responsabilidad social de las empresas, sirviendo incluso de indicador de progreso en esta materia.

Una auténtica cultura preventiva es aquella que se capilariza por todos los niveles jerárquicos, tiene en consideración los criterios de todos los interlocutores y va más allá de lo estrictamente establecido en la norma.

En este sentido, primero con el ánimo de diferenciar entre la responsabilidad meramente legal y la actuación socialmente responsable, y segundo, con el objeto de ayudar a las empresas a poner en marcha estas políticas sociales, existen diversos organismos que han desarrollado criterios y métodos de conducta. Estos sistemas de gestión incluyen aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales, y suelen basarse en la teoría reflejada en 2001 por el Libro Verde de la Comisión Europea de la necesidad de medir, documentar y comunicar los esfuerzos que en este campo hacen las empresas.

Como ejemplos pueden señalarse:

En 2001, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) publicó el informe sobre directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: ILOOSH 2001. Según este informe de expertos un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales debe atender básicamente los siguientes aspectos:

- 1.- Política social que incluya la participación de los trabajadores
- 2.- Organización, responsabilidad, competencia y capacitación. Documentación del sistema de gestión de la seguridad y comunicación.
- 3.- Planificación y aplicación. Contempla examen inicial, verificación, objetivos e materia de seguridad y salud en el trabajo, medidas de preven-





ción y control de los peligros, reparación respuesta en situaciones de emergencia, adquisiciones y contratación.

4.- Evaluación. Supervisión y medición del desempeño, investigación de lesiones, auditoría, examen realizado por la dirección, acción en pro de mejoras, acción correctiva y mejora continua.

Por su parte, la Norma SA 8000 promovida por la Social Accountability International, persigue el tratamiento ético de los trabajadores en todo el mundo y tiene un carácter integral, pues involucra todos los esquemas conocidos y establecidos ya por las normas ISO y OSHAS. SA 8000 permite auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad social de las empresas identificando una serie de requisitos que han de cumplirse. Estas premisas, en lo referido a la salud y la seguridad en el trabajo debe atender, entre otros factores: el establecimiento de un entorno seguro y saludable, la implicación de la gerencia de la empresa, el acceso de los empleados a la formación y la información preventiva, el establecimiento de sistemas de detección y respuesta a amenazas potenciales para la seguridad y salud de los trabajadores, y el mantenimiento de las condiciones higiénicas saludables.

Más allá va la norma SGE 21 de 2005 que da un enfoque ético vinculando la responsabilidad social de la empresa, no sólo de las condiciones de trabajo sino a su entorno de clientes, proveedores, subcontratistas, com-

cas: prácticas laborales y trabajo digno, derechos humanos, sociedad y responsabilidad de producto. Alienta a las empresas a elaborar un informe de evaluación o memoria de sostenibilidad que determina si se está siguiendo o no una conducta socialmente responsable, tomando para ello en consideración una serie de indicadores. En el caso de la seguridad y salud laboral, los principales indicadores son los siguientes:

- Notificación de enfermedades y accidentes de acuerdo a las recomendaciones de la OIT
- Establecimiento de comisiones paritarias de seguridad y salud que integren a la dirección y a la representación de los trabajadores.
- Registro y control de tasas de absentismo, días perdidos, etc. incluyendo trabajadores subcontratados.
- Especificación de procedimientos relacionados con la formación y la sensibilización relativos a aspectos laborales

Por último destacaremos la importancia del sistema OSHAS (Occupational Health and Safety Assessment Series): OSHAS 18001:1999 "Sistemas de gestión de la higiene y seguridad en el trabajo", OSHAS 18002:2000 "Sistemas de gestión de la higiene y seguridad en el trabajo. Reglas ge-

LAS ACTUACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL MEJORAN SU IMAGEN INTERNA. REFUERZA LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES CREANDO UN AMBIENTE DE TRABAJO MÁS ORDENADO, MÁS PROPICIO Y MÁS SEGURO.

petencia, e incluso las administraciones competentes. Además esta norma es perfectamente compatible con otros sistemas de gestión empresarial bastante comunes ya entre las empresas de mediano y pequeño tamaño como la ISO 9000 y 14000.

En materia de comunicación de responsabilidad social de la empresa quizá la más importante a nivel internacional sea la iniciativa GRI (Global Reporting Initiative), también llamado informe de triple balance (económico social y medioambiental). Este sistema distingue cuatro categorías bási-

nerales para la implantación de de OSHAS 18001", y finalmente OSHAS 18001: 2007, con carácter de norma que mejora su alineamiento con los sistema de calidad (ISO 9001:2000) y con los sistemas de gestión medioambiental (ISO14001:2004).

La serie de normas OSHAS buscan, a través de una gestión sistemática y estructurada, asegurar la mejora de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y en relación con todas las partes interesadas. Desde la óptica de la responsabilidad social empresarial presenta diversas ventajas:

Prevención de Riesgos Laborales



"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, colabora con esta publicación en el marco del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2007-2011 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni las valoraciones e interpretación de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

- Permite un reconocimiento o certificación
- Exige el cumplimiento legislativo aplicable al país, aportando además herramientas de gestión de las que carece la normativa vigente.
- Va más allá de la protección a los empleados de la organización, al incluir a proveedores, visitantes, clientes y otras partes interesadas.
- Exige un sistema de autocontrol de la gestión y de auditoría.

En el caso de las empresas españolas, desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), del desarrollo de su reglamento y normas complementarias, se viene detectando un elevado nivel de cumplimiento meramente formal de las obligaciones lo que implica si duda una merma considerable en la consecución de los objetivos previstos en la Ley. La generalizada creencia de que la gestión de la prevención se limita a contratación de entidades especializadas como servicios ajenos y que estos servicios tienen como obligación fundamental gestionar y tener disponible la documentación exigida por las autoridades, dificulta enormemente la integración de la prevención en la organización general de la empresa.

PARA QUE LA SEGURIDAD Y LA SALUD PUEDAN CONSIDERARSE UN FACTOR INTEGRANTE DE LA RSE DEBE DIRIGIRSE A GENERAR CULTURA PREVENTIVA EN ENTORNOS TANTO LABORALES COMO NO LABORALES.

Por tanto, alcanzar esa integración real de la prevención implicaría la puesta en práctica de acciones innovadoras en materia de responsabilidad social. Se trataría de acciones empresariales que represente un valor añadido y no sólo persigan la seguridad de los trabajadores, sino que evidencien que a través del trabajo se puede alcanzar el bienestar de las personas en el sentido más amplio.

Con la exposición de todos estos modelos de gestión responsable en materia de salud en el trabajo, podemos concluir que la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales no es sólo una actuación productiva con repercusiones económicas, sino que supone también un compromiso ético y legal con toda la sociedad.

AFAMID. Dpto. Prevención.

