

EL GOBIERNO APRUEBA UNA CAMPAÑA PARA LUCHAR CONTRA LOS ACCIDENTES LABORALES GRAVES Y MORTALES

Con el fin de luchar contra la lacra de los accidentes laborales, el Gobierno pondrá en práctica, en el cuarto trimestre de 2007, una campaña de televisión, prensa, radio y de carteles. Se espera que la campaña sirva para sensibilizar a la sociedad de los riesgos laborales, especialmente graves y mortales, y sea útil para crear una cultura preventiva.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FERNANDO TERRÉS DE ERCILLA
INGENIERO INDUSTRIAL – CONSULTOR INDEPENDIENTE
PROFESOR ASOCIADO UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA

EL PASADO DÍA 27 DE FEBRERO, LA CÁTEDRA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES MC MUTUAL/UPC ORGANIZÓ UNA JORNADA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL). DADA LA CRECIENTE IMPORTANCIA DE ESTA TEMÁTICA PARA LAS GRANDES CORPORACIONES Y SU PREVISIBLE EXTENSIÓN A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, EN ESTE ARTÍCULO SE RESUMEN PARA LOS LECTORES DE MC SALUD LABORAL ALGUNOS CONCEPTOS SOBRE ESTE FENÓMENO Y SU RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Aunque no existe una definición única, por Responsabilidad Social Corporativa (RSC) puede entenderse el conjunto de expectativas económicas, legales, éticas y sociales que, en un momento dado, tiene la sociedad sobre la empresa. Paralela a la RSC, la Prestación Social Corporativa (PSC) es la medida de la respuesta de una empresa a estas expectativas, que puede reflejarse en un informe, generalmente de acuerdo con alguna norma o estándar. Dicho de otra forma, la RSC tiene que ver con lo que la sociedad espera de la empresa y la PSC con lo que la empresa hace, a la hora de tomar decisiones, para cumplir con esas expectativas de la sociedad ¹.

El concepto de la Responsabilidad Social no es nuevo, y ya desde el principio del siglo XX diversas personalidades, desde ámbitos tan variados como la política, la sociología y la administración de empresas, se han preguntado sobre el papel de la empresa en la sociedad. Y las empresas han venido respondiendo a las expectativas de la sociedad adelantándose a los requerimientos legales, por ejemplo, mejorando las condiciones de trabajo o poniendo sus recursos al servicio de

la sociedad en situaciones extremas (crisis o conflictos bélicos).

Sin embargo, a pesar de lo anterior, la RSC no ha tenido un desarrollo unánime porque, también desde diversos ámbitos, se han levantado voces señalando que el papel de la empresa en la sociedad ya estaba clara y perfectamente definido: maximizar los beneficios, respetando la legislación vigente; y éste ya sería un rol social suficientemente importante y necesario. Para los que defienden esta posición, es la legislación la que debe, por un lado, establecer el marco de actuación social de la empresa y, por otro lado, desarrollar por su cuenta programas sociales financiados mediante la recaudación fiscal.

En definitiva, durante gran parte del siglo XX, el que una empresa tuviese una mayor o menor consideración de los aspectos sociales y medioambientales dependía en gran medida de la opinión personal del líder de la empresa o de la experiencia de accidentes más o menos catastróficos. Pero estos dos factores no eran suficientes para promover la responsabilidad social corporativa: en el caso del liderazgo, mientras algunos líderes venían otorgado importancia a la RSC (o a aspectos

¹ Estas son las definiciones académicas de estos términos; se diferencian porque la RSC viene definida por la sociedad mientras que la PSC se define a partir de las expectativas de los grupos de interés. Esta matización es importante porque la definición política en la Unión Europea es "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores" (Libro Verde, 2001).

concretos de la misma), la posición mayoritaria era ajena a este movimiento; por otro lado, la experiencia de accidentes catastróficos sí que ha ido generando una mayor concienciación, siempre tardía, y generalmente limitada a empresas del sector de la energía, la industria química, el transporte aéreo, etc.

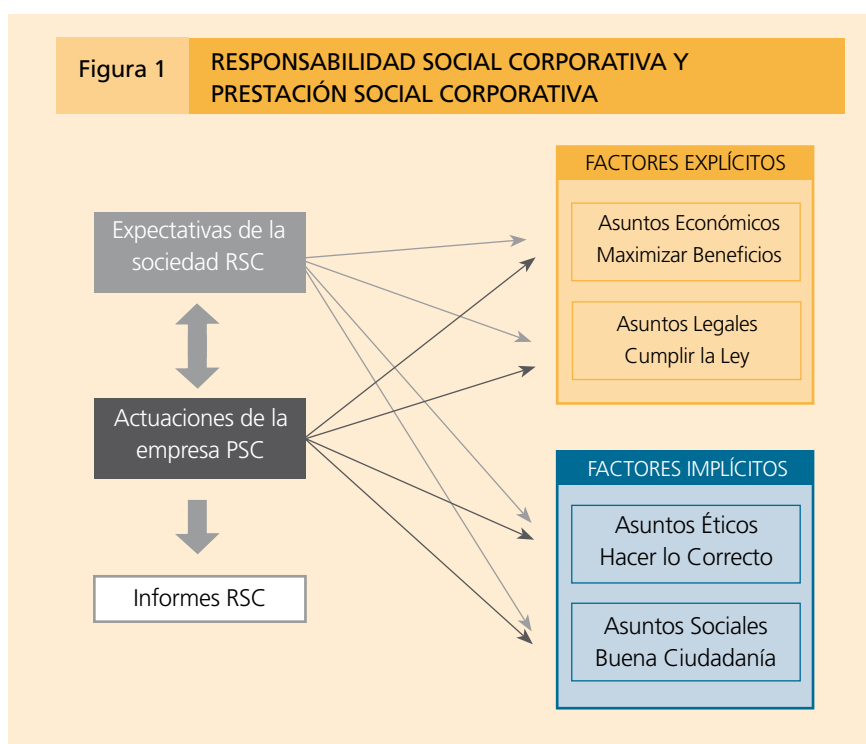
Aun así, durante las últimas décadas, las empresas han venido incorporando de forma creciente elementos de la RSC en sus políticas, desarrollando cotidianamente estas políticas e incluyendo en sus informes anuales declaraciones formales sobre responsabilidad corporativa. Esto está ocurriendo principalmente por dos factores:

1) La consideración de que la empresa y la sociedad son interdependientes: para que una empresa tenga éxito precisa una sociedad sana, en fuerza de trabajo, recursos naturales, legislación y crecimiento de la demanda y, al mismo tiempo, una sociedad sana precisa empresas con éxito, ya que crean puestos de trabajo, riqueza y mejoran la calidad de vida.

2) La dificultad, en un mundo empresarial dinámico, de establecer legislaciones específicas exhaustivas en materia social o medioambiental, debido a los constantes cambios en métodos de producción y la incorporación de nuevos materiales. Este fenómeno puede apreciarse al observar el carácter autorregulado de la legislación en materia social o medioambiental.

Llevados a un extremo, hoy en día no pasan desapercibidos fenómenos tales como el que una empresa utilice mano de obra infantil, provoque un vertido tóxico o altere el ecosistema. Todas estas cuestiones acaban teniendo una repercusión financiera negativa sobre la propia compañía.

Por otro lado, junto a estos dos factores se está produciendo un creciente aumento de las inversiones socialmente respon-



sables (ISR) en activos financieros. Estas inversiones las realizan fondos de pensiones, fundaciones, instituciones religiosas y, en general, colectivos e individuos que consideran las consecuencias sociales y medioambientales de sus inversiones. En los Estados Unidos la ISR supuso unos 2,3 billones de dólares en 2005, aproximadamente un 10% del total invertido en activos financieros; en Europa, la cifra total es, aproximadamente, la mitad; y en España se estima una ISR de 25.000 millones de euros, con un importante potencial de crecimiento en los próximos años ².

Este tipo de inversores socialmente responsables precisan analizar no sólo los datos económico-financieros de las empresas sino también su prestación social corporativa. Y para comunicar el alcance de su prestación social, las grandes empresas suelen elaborar declaraciones o memorias sobre responsabilidad social o desarrollo sostenible, aplicando bien sea procedimientos normados, en asuntos

concretos (por ejemplo, ISO 14000, en medio ambiente, o SA 8000, en relaciones laborales) o bien, más recientemente, guías (por ejemplo la *Global Reporting Initiative* o las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales). Pero lo importante no es la declaración (incluso si su procedimiento ha sido certificado mediante, por ejemplo, el estándar AA 1000) sino la propia acción, en función de las expectativas sociales puestas de manifiesto por los distintos grupos de interés, y esto afecta tanto a pequeñas como a grandes empresas ³.

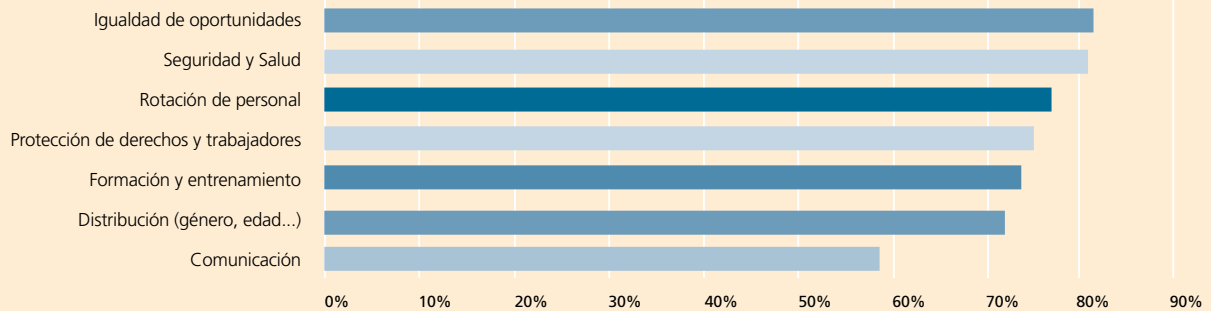
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RSC

Evidentemente, entre los aspectos incluidos en la RSC se encuentran los relativos a los Recursos Humanos, que resulta ser el capítulo más asiduo de los considerados en las declaraciones de las empresas, seguido de medioambiente, comunidad, clientes, proveedores, gobierno y

² Estas cifras han sido publicadas por el Foro Europeo para la Inversión Social (EUROSIF).

³ Según la denominada "Ley de Hierro" de la Responsabilidad Social Corporativa, la responsabilidad social de los empresarios debe ser acorde con su poder. Esto no quiere decir que la RSC sea ajena a la pequeña empresa ya que en su ámbito de actuación una PYME puede tener un poder relativo importante y, además, cuando la PYME opera como proveedor o subcontrata de una gran empresa, ésta puede exigir unas determinadas prestaciones sociales. Por otro lado, lo cierto es que la información publicada es la que se utiliza para la construcción de los denominados índices financieros sostenibles o índices sociales.

Figura 2 ASUNTOS TRATADOS POR EMPRESAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL CAPÍTULO DE RECURSOS HUMANOS



Fuente: Perrini, F. (2006). California Management Review 48 (2). Elaboración propia.

administraciones públicas, y accionistas. Los asuntos concretos que se suelen examinar en relación a los Recursos Humanos son: igualdad de oportunidades, seguridad y salud laboral, rotación de personal, protección de los derechos de los trabajadores, formación, distribución del personal (por género, edad, tipo de contrato, nacionalidad), comunicación, relaciones laborales, satisfacción del personal, etc.

En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales, se trata del segundo asunto más frecuentemente tratado en el capítulo de los Recursos Humanos. Suele ser un apartado con una extensión de una a seis páginas, sobre el sistema de gestión de la prevención, indicadores básicos y mecanismos de participación de los trabajadores, siendo muy variado en cuanto al resto de información proporcionada incluso teniendo en cuenta el tipo de empresa o el sector en el que opera, en función del procedimiento de declaración utilizado y de si éste se ha aplicado totalmente o no (esto es, del resultado de la certificación, si el procedimiento ha sido certificado). Así, en España, en un determinado sector, se encuentran empresas en las que la información en este terreno ocupa una sola página, y otras con seis o más: en el primer caso, la información es prácticamente telegráfica, aunque pueda hacerse referencia a otros documentos (bien de carácter interno, bien público); en el segundo, se describen con cierto grado de detalle los sistemas de prevención y, algunas compañías llegan a incluir, por separado, la memoria del servicio de prevención. Siguiendo con el caso de las empresas españolas, en sus informes de RSC suelen proporcionarse datos relativos a: (figura 2)

- Política en materia preventiva, información cualitativa sobre el sistema de prevención de riesgos laborales, actividades en materia preventiva (evaluaciones de riesgos, vigilancia de la salud, etc.), nuevos proyectos o programas, formación e integración de la prevención con la gestión.
- Indicadores 4: absentismo por accidentes laborales, índices de frecuencia y de gravedad, indicadores de incidencia de los accidentes graves o mortales.

La información sobre la RSC en las pequeñas y medianas empresas (PYME) es mucho menor, aunque se encuentra en crecimiento, impulsada por su propia concienciación en esta materia o, cuando procede, por la presión de sus clientes empresariales. Las PYME, obviamente, no suelen utilizar procedimientos normalizados ni certificarlos, pero también se están incorporando a este movimiento, y aunque su progresión es mucho más lenta es uno de los campos que mayor interés suscita a medio y largo plazo tanto en el terreno de la investigación como en el político. En la Unión Europea se reconoce que si se quieren conseguir los beneficios de la RSC es necesario involucrar a las pequeñas y medianas empresas, divulgar y reconocer sus esfuerzos en esta materia.

En definitiva, la Responsabilidad Social Corporativa abre nuevas expectativas en la Prevención de Riesgos Laborales. Obviamente, la RSC no es -ni será- un sustituto de la legislación en ninguna de las materias que trata, tampoco en la PRL; igualmente, no es la panacea que va a mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores. Pero sí un fenómeno cuyo desarrollo puede regenerar la práctica de la prevención en las empresas.

⁴ Aquí también se encuentra una importante disparidad de contenidos; de hecho, algunas empresas omiten información concreta, particularmente en términos relativos.