

La seguridad y salud laboral a través de los principales modelos de gestión de la responsabilidad social corporativa

Autor: Juan Carlos Rubio-Romero
Cátedra de Prevención y Responsabilidad Social Corporativa
ETSI Industriales de la Universidad de Málaga

INTRODUCCIÓN

Por un lado la responsabilidad social corporativa ha sido definida por la mayor parte de autores como la integración “voluntaria”, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Este carácter voluntario ha sido y es motivo de controversia.

Por otro lado, entre las múltiples preocupaciones sociales que forman parte de la responsabilidad social corporativa, siempre se incluye la seguridad y salud en el trabajo como aspecto a satisfacer de uno de los principales grupos de interés de las empresas, los trabajadores. Sin embargo, a diferencia de otros aspectos, la seguridad y salud laboral se encuentra ampliamente “regulada” en Europa y en buena parte del mundo, por lo que cuenta con escaso recorrido para su desarrollo, al menos en un contexto teórico “voluntario”. No obstante mientras la guía ISO 26000 incide también en ello indicando que “esta Norma Internacional fomenta que las organizaciones realicen actividades que vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social”, el

propio Banco Mundial define la RSC incluyendo también las actuaciones “reguladas”.

En este artículo analizaremos el tratamiento que de la seguridad y salud laboral hacen los tres modelos de RSC más representativos a nivel mundial, la Guía de gestión ISO 26000, el estándar de gestión certificable SA 8000 y la guía GRI para la elaboración de las memorias de sostenibilidad, pudiendo comprobarse como en la práctica se incluyen requisitos regulados legalmente.

MODELOS DE RSC

LA GUÍA ISO 26000

La guía, que surge sin objetivos de certificación, está estructurada en

7 “materias” fundamentales que a su vez se desarrollan en determinados “asuntos” de responsabilidad social.

La seguridad y salud laboral se trata directamente dentro de la 4ª Materia Fundamental sobre las prácticas laborales, en los puntos 6.4.4. dedicado al asunto 2 sobre condiciones de trabajo y protección social, y en el 6.4.6 del documento, destinado al asunto 4 sobre salud y seguridad en el trabajo. También encontramos referencias a la protección de los trabajadores frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo a las necesidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores. En este sentido, respecto a las acciones y expectativas relacionadas, se indica que la organización en esencia debe



desarrollar y mantener un sistema de gestión al respecto, analizar los riesgos, formar e informar, establecer procedimientos, proporcionar EPI, establecer sistemas de participación y consulta como los comités paritarios de salud y seguridad, investigar los accidentes, etc.

En este mismo apartado, donde se incluyen salarios, jornada laboral, periodos de descanso, vacaciones, protección de la maternidad y aspectos del bienestar, tales como agua potable, comedores colectivos y acceso a servicios médicos, se hace hincapié en cumplir con las leyes y convenios colectivos, y en otro caso respetar al menos las disposiciones mínimas establecidas en los convenios de la OIT, etc.

Se hacen otras referencias más o menos directas en el aspecto 5 sobre desarrollo humano y formación en el puesto de trabajo, en la 6ª Materia Fundamental sobre consumidores cuando se trata la protección de la seguridad y salud de los consumidores, en la materia de medio ambiente, etc.

EL ESTÁNDAR SA 8000

Publicada en 1997 por primera vez por el *Social Accountability International* con la participación de organizaciones no gubernamentales, empresas privadas y sindicatos. el objetivo fundamental era contribuir a evitar el “*dumping social*” y el desarrollo de empresas “*sweatshops*” o “maquilas” mal entendidas.

La norma fue publicada junto con el documento guía para su aplicación y se basa en los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, diversas Convenciones de las Naciones Unidas, Convenciones de la OIT, etc.

El estándar SA 8000 presenta nueve partes y en particular, y en relación a la seguridad y salud laboral, la norma supone un modelo para aquellas empresas de carácter multinacional que de forma complementaria a sus actividades en el llamado mundo occidental, externalicen sus operaciones, contraten, subcontraten

o compren a empresas de países donde el respeto a los derechos humanos no está garantizado, de forma que mediante la certificación responsable por tercera parte, revisable cada tres años (organismos y empresas como *Det Norske Veritas*, *SGS-ICS*, *Bureau Veritas Quality International*, *ITS* o *UL*, están acreditados para la certificación de los mismos), la sociedad disponga de garantías elementales sobre el respeto de los derechos humanos por parte de los mismos.

La norma dedica su punto 3 a la seguridad y salud en el trabajo, e insta a la empresa en esencia, a desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud, evaluando los riesgos laborales, tomando medidas de prevención, designando un representante de la alta dirección, formando e informando a los trabajadores al ingreso, traslado y periódicamente. Además trata de forma específica los servicios higiénicos, las instalaciones para los alimentos, los dormitorios y el agua potable.

Se vuelve a hablar de seguridad en el punto 1.4 sobre el trabajo infantil, donde de forma reiterativa se impone a la empresa la no-exposición de niños ni jóvenes trabajadores a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, peligrosas, inseguras o insalubres.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

El GRI fue constituido en 1997 como una iniciativa conjunta de la organización no gubernamental estadounidense CERES -*Coalition for Environmentally Responsible Economies*- y el PNUMA de las Naciones Unidas con el objetivo de fomentar la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias de sostenibilidad, no para diseñar ni implantar sistemas de gestión. Se trataba de incrementar la transparencia, estandarizando lo que comunicar en las memorias, para evitar el uso sesgado de la información en dichas memorias. La Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad se compone de los Principios y de las Orientaciones para la elaboración de las memorias, de los

Contenidos básicos (que incluyen los indicadores de desempeño) y de los protocolos sectoriales cuando existen.

La seguridad y salud laboral es tratada exigiendo la cuantificación de los indicadores que aparecen especialmente en el protocolo LA (Prácticas Laborales y Trabajo Digno). Así el LA6 mide el porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, el LA7 mide la tasa de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región, el LA8 mide los 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 y el LA9 mide los Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

CONCLUSIONES

La seguridad y salud laboral como aspecto de la RSC es tratada en cuanto a su voluntariedad de forma confusa por los principales estándares y modelos de gestión/comunicación de la RSC, y parecen conducirnos en un plano teórico en el sentido de la voluntariedad, y en el contexto práctico de las propias normas y modelos en el del cumplimiento legal además.

Si asumimos la voluntariedad como una condición necesaria, lo que en un Estado se puede considerar RSC, en otro no lo será por encontrarse regulado. Por último no debemos olvidar que lo obligatorio en la materia en España y en multitud de países es mucho, por lo que habría poco recorrido para ser “socialmente responsable en materia de seguridad y salud laboral”.