

Perán Quesada, Salvador

La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales

Granada, Comares, 2010, 100 pp.

El libro *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, de Salvador Perán Quesada, resulta sumamente interesante al ligar dos aspectos: la responsabilidad social empresarial (RSE) con los riesgos de trabajo, particularmente la prevención de los riesgos laborales en la empresa como objetivo de la acción social empresarial. En su conjunto, los temas son estudiados a lo largo de siete capítulos. Dedicó los primeros de ellos al significado y los alcances de la RSE.

En el primer capítulo se resalta la importancia que ha cobrado hoy en día la RSE, ligada a los procesos de globalización, a la internacionalización de las actividades empresariales y la deslocalización de la producción, a pesar de tener un carácter contradictorio: por un lado, porque se trata de medidas voluntarias o unilaterales de las empresas; por otro, porque aparecen en un contexto de debilitamiento del monopolio normativo del Estado de los organismos internacionales.

La RSE busca combatir las situaciones más gravosas en materia laboral y medioambiental, pero ausente de mecanismos que garanticen su aplicabilidad. Por lo que, señala el autor, la RSE no sustituye ni debe sustituir la actuación de los poderes públicos. Sólo es un medio más para lograr progresar en materia social y medioambiental. Medio que, sin embargo, puede tomar cierta fuerza al relacionarse con la negociación colectiva, tal y como lo explica más adelante el autor.

Señala el autor, citando a algunos autores, que la existencia de empresas multinacionales autorreguladas o que buscan su autorregulación es una de las características del mundo globalizado, ya sea como una estrategia para independizarse de los poderes públicos y sus regulaciones de las relaciones laborales (Baylos Brau), o como un mecanismo que busca responder a las

necesidades de una producción flexible y a la escasa posibilidad de los países en desarrollo para hacer respetar su legislación laboral (Locke, R. Kochan, etcétera). Sin duda, consideramos, por nuestra parte, que el mundo no está dividido en claroscuros evidentes; en ese sentido, las dos visiones, antes citadas, son acertadas en cierta parte.

El desarrollo conceptual de la RSE ha atravesado un largo camino. Así, el Libro Verde de la Comisión Europea, *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (2001)*, define la responsabilidad social de la empresa “como la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”. Por su parte, el Comité Económico y Social Europeo (en su Dictamen 355/2002), sobre el Libro Verde de la Comisión Europea, completó el concepto de RSE al señalar “que hace referencia al desarrollo en las empresas de relaciones de calidad con el conjunto de las partes involucradas: accionistas, trabajadores, sindicatos, clientes, proveedores, subcontratistas, asociaciones y entes territoriales, esencialmente en los ámbitos humano, social, financiero y medioambiental y sobre una base voluntaria y negociada”. Existen, señala Salvador Perán, una serie de rasgos definitorios de la RSE, entre los cuales se encuentran: su dimensión social, la voluntariedad, la integración en la gestión, la relación con las partes interesadas, el principio de consenso y el principio de transparencia.

En el capítulo segundo se abordan los alcances del contenido de la RSE en el ámbito laboral, pues no existe una determinación clara de los mismos. Los alcances de la RSE no se cantonan y al mismo tiempo se alejan de las acciones caritativas o filantrópicas de las empresas. Bajo esta dualidad, la RSE busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y fomentar aspectos sociales y de medio ambiente de los lugares o territorios en los que se asienta una empresa.

Entre los instrumentos operativos de la RSE se encuentran los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales. En sus orígenes, se trataba de documentos elaborados unilateralmente por las empresas, pero poco a poco, aunque no de manera generalizada, cada vez participan diversos agentes interesados.

En relación con los códigos de conducta, se ha señalado el riesgo que representan al atentar contra la reglamentación externa de los entes públicos y al ser un instrumento que debilite a los sindicatos. Además de no contener

ningún sistema sancionatorio en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos por una empresa. Por su parte, los acuerdos marco internacionales se diferencian de los códigos de conducta porque implican un reconocimiento de que los temas tratados en los mismos deben ser materia de negociación y acuerdo entre las organizaciones sindicales internacionales y las empresas multinacionales integrantes de un acuerdo marco. Códigos de conducta y acuerdos marco se pueden encontrar tanto en el ámbito europeo como español.

En el capítulo tercero se estudia el marco normativo de prevención de riesgos laborales, el cual tiene como finalidad garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo. En España, la Ley 31/1995 en materia de prevención de riesgos laborales ha permitido trasladar la legislación europea al ámbito interno, y ha colocado a la prevención como el eje rector en materia de riesgos de trabajo, generando una cultura de la prevención. A pesar de que la Ley 54/2003 minimiza el enfoque pro-activo que representaba la estrategia de cultura de la prevención.

El capítulo cuarto hace un engarce entre la RSE y el sistema normativo de la prevención de riesgos laborales, lo cual podría implicar, según señala el autor, una nueva fuente de deberes y obligaciones empresariales, aunque los principios de voluntariedad y unilateralidad de la RSE, desde la óptica empresarial, limitan un posible control de los poderes públicos. Además de que los compromisos voluntarios dentro de la RSE van más allá de las obligaciones legales y convencionales de las empresas. No obstante, la inclusión de las medidas de RSE en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo puede significar un paso para *juridificar* el compromiso empresarial. Al formar parte del convenio colectivo, gana fuerza normativa.

Por otro lado, señala el autor, en caso de que las empresas ejercieran una publicidad engañosa y con mala fe, la RSE puede ser exigible de manera indirecta por diversos sujetos que se encuentren legitimados o a través de los consumidores, quienes pueden dejar de comprar aquellos productos de empresas que no hayan respetado su RSE.

En el capítulo quinto, Salvador Perán aborda las principales manifestaciones de RSE en el ámbito de la prevención de riesgos de trabajo, señalando que el derecho a la protección eficaz del trabajador establece la obligación de las empresas y el gobierno de garantizar la seguridad en el trabajo.

La obligación de seguridad tiene dos aspectos: el primero se refiere a la necesidad del Estado de establecer un mínimo necesario para la prevención del

riesgo, así como establecer mecanismos de control para garantizar su eficacia. Por otra parte, el aspecto privado se encarga de la evaluación y delimitación de riesgos a los que los trabajadores se encuentran expuestos, así como el diseño y la implementación de mecanismos de prevención.

Estas manifestaciones de la RSE tienen dos dimensiones: una externa y otra interna. La RSE se materializa con las normas/lineamientos para la implementación de los programas del mismo; estos documentos concretan el compromiso social de la empresa al delimitar el objeto de la acción social (promoción de la cultura de prevención y seguridad, el establecimiento de medidas de emergencia), y al establecer las reglas a seguir y las obligaciones asumidas.

La dimensión externa involucra los procesos de globalización y descentralización de la producción. Se busca establecer un mínimo de derechos laborales en todos los niveles de participación de una empresa, así como los objetivos a cumplir en materia de prevención de riesgos, buscando condiciones justas de trabajo (remuneración justa, horarios limitados, centros de trabajo adecuados, etcétera) en la empresa.

La dimensión interna se refiere a la actuación operativa de la empresa hacia sus trabajadores en materia de responsabilidad social. Estas medidas representan mayores y mejores beneficios para los trabajadores, como atención médica más allá del riesgo laboral, capacitación en seguridad y prevención de riesgos, actividades dirigidas a mejorar el bienestar de los trabajadores.

Como ejemplo de las manifestaciones de RSE, el gobierno español ha creado el Programa Voluntario de Reducción de Accidentes (PREVEA). Se trata de un programa de apoyo en materia de prevención de riesgos dirigido a empresas con alta siniestralidad y que no han sido capaces de reducirla pese a sus mejores esfuerzos. El programa consta de tres partes: 1) evaluación de la situación (análisis de la siniestralidad y las condiciones de trabajo); 2) diseño e implementación de las acciones encaminadas a reducir riesgos, y 3) evaluación de los resultados, considerando el constante perfeccionamiento de las medidas de prevención y seguridad.

En el capítulo sexto, el autor analiza el papel de la negociación colectiva en la RSE. Como se señaló anteriormente, el carácter unilateral de los programas de RSE genera dudas sobre si se trata de un compromiso real de la empresa con la agenda social/ambiental o si simplemente se trata de un truco para mejorar la imagen pública.

Con la intención de despejar dudas sobre la credibilidad de los proyectos de RSE, se ha buscado la inclusión de todos los agentes interesados en su elaboración a través de su concretización en convenios colectivos y la normalización generalizada para la evaluación de resultados a través de acreditaciones y certificaciones especializadas. Su carácter temporal permite su constante mejoramiento a través de la evaluación de resultados periódicos para determinar las acciones a tomar.

La integración de la RSE en el convenio colectivo hace del programa una norma general y eficaz, con plena validez jurídica para la empresa y los trabajadores sujetos a él. La inclusión de la RSE en la negociación colectiva es una forma en la que las empresas ponen de manifiesto su determinación para cumplir con sus objetivos y garantizan de cierta manera su efectividad.

Sin embargo, comenta el autor que la indiferencia de las partes (empresas y sindicatos) para participar impide que se aproveche al máximo la oportunidad que representa la negociación colectiva para el perfeccionamiento de los programas de RSE.

En el séptimo y último capítulo se analizan los instrumentos diseñados para evaluar los programas de RSE. El autor analiza la RSE a través de los siguientes modelos: Occupational Health and Safety Assessment Series OHSAS, 18001 y 18002; la norma Social Accountability SA8000; la norma de la Organización Internacional para la Normalización, ISO 26000, y el modelo de la Global Reporting Initiative.

Las acreditaciones o certificaciones son los instrumentos diseñados para evaluar los resultados de la RSE. Dichas acreditaciones o certificaciones son otorgadas por auditores externos, empresas de normalización internacionales y Organizaciones no gubernamentales especializadas. Para obtener una acreditación o certificación, la empresa debe reunir las condiciones específicas establecidas en el mecanismo o modelo de acreditación deseado. Cada aspecto de operación de la empresa es sujeto a certificación.

El modelo Occupational Health and Safety Assessment Series OHSAS 18001 y 18002, actualizado por última vez en 2007, establece lineamientos para la implementación, mantenimiento y mejoría de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que cumpla con políticas estrictas de prevención y reducción de riesgos laborales.

La norma Social Accountability SA8000 es un código universal para el sector manufacturero que establece las condiciones generales de bienestar y los

derechos laborales básicos de los que los trabajadores deben gozar. Lo anterior con el objetivo de que los consumidores finales tengan certeza de que su producto fue producido de acuerdo con estándares sociales aceptables.

La norma de la Organización Internacional para la Normalización, ISO 26000, no es tanto una norma técnica, sino más bien una guía para las empresas que pretenden el establecimiento, la implementación y la mejora de programas de RSE. Busca dar mayor credibilidad a las medidas de RSE mediante la creación de una norma única y criterios estandarizados que permitan una evaluación fiable de los proyectos.

Por otra parte, el modelo del Global Reporting Initiative evalúa tres aspectos de la RSE: el económico-financiero, el social y el medioambiental. Integra en su diseño y gestión las recomendaciones de la OIT y a los agentes sociales involucrados, incluyendo mecanismos para la evaluación del cumplimiento.

Finalmente, el autor señala que no siempre es posible confiar en entidades acreditantes, ya que existen casos en los que la entidad acreditante y la empresa sujeta a la auditoría pertenecen a la misma empresa. En la Unión Europea se desarrollan modelos uniformes de normalización para los distintos sectores de la industria con la intención de brindar una mayor seguridad y certeza sobre el cumplimiento de los programas de RSE.

Sin duda, esta obra constituye una herramienta útil de estudio para repensar la RSE ligada a los contratos colectivos, así como a la normalización internacional elaborada en la materia (Occupational Health and Safety Assessment Series, OHSAS 18001 y 18002; la norma Social Accountability SA8000; la norma de la Organización Internacional para la Normalización, ISO 26000, y el modelo de la Global Reporting Initiative). De esta manera se podría hacer más efectiva la RSE, con el debido cuidado de que no exista una relación de subordinación entre el ente certificador o acreditador y la empresa que va a ser objeto de certificación y acreditación.



Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA*

Andrés CÁMARA**

* Investigador en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México (asc@servidor.unam.mx).

** Asistente de investigación en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.