
NOTICIAS DESDE EL INSTITUTO CATALÁN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

RSE Y PRL: SEPARAR EL GRANO DE LA PAJA

Ya hace años que, en la sociedad en que vivimos, tenemos conciencia de que más allá del precio, hay muchos otros aspectos a considerar cuando compramos un artículo. Aparte de su función y de su precio, la calidad es un aspecto que ya hace tiempo fue calando en los consumidores, hasta ser considerado como una parte “esencial”. Mucha gente quiere los artículos a un precio determinado, pero está dispuesta a pagar más si le dan un producto con un valor añadido en cuanto a calidad. Poco a poco, la sociedad ha ido evolucionando y ha incorporado otros aspectos como el respeto por el medio ambiente de los fabricantes de los productos, o bien que se pague un precio digno a los productores de la materia prima (lo que se conoce como “comercio justo”), etc.

Pero claro, lo que inicialmente hacía referencia a los productos y, posteriormente, al entorno (por ejemplo medioambiental) dio paso a aspectos de carácter más social. Por ejemplo, a menudo las empresas que subcontractaban la fabricación de sus productos a países donde era patente la explotación de los trabajadores se han visto obligadas a cambiar sus políticas productivas o a crear programas paralelos de promoción social en dichos países, dada la sensibilidad de los consumidores ante estas situaciones.

Llegados a este punto de conciencia en el que buena parte de la sociedad ha madurado y reclama responsabilidad a todos los actores sociales, las empresas no podían quedar al margen, por lo que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ya hace tiempo que está muy presente en el lenguaje empresarial.

Así pues, es lógico que nos preguntemos si las empresas pueden ejercer su responsabilidad social en relación con la prevención de riesgos laborales (PRL). La respuesta, aunque pueda parecer confusa, es que sí, que las empresas pueden hacer políticas de responsabilidad social en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, aunque hay que ser cuidadoso para no confundir responsabilidad social con lo que, lisa y llanamente, es el simple cumplimiento de la normativa de prevención. Y para discernir entre cumplimiento de obligaciones legales y responsabilidad es bueno contar con unos criterios que nos ayuden a diferenciar cuando nos encontramos ante una u otra.

¿A quién va dirigida la acción?

Lo primero que habría que hacer es determinar si las medidas que se pretenden de RSE en materia de PRL van dirigidas a personal que está trabajando por cuenta de la empresa, es decir personal “propio”, o si se trata de personal

ajeno a la empresa. Hay que tener presente que los trabajadores “autónomos dependientes” se incluyen en la categoría de “personal propio”, ya que en cuanto a la prevención de riesgos laborales deben disfrutar de las mismas medidas preventivas que los trabajadores que integran la plantilla de la empresa.

Respecto al personal “propio” –y conociendo la pormenorizada normativa de prevención que debe cumplir el empresario–, la primera conclusión es que difícilmente puede existir responsabilidad social empresarial en materia de prevención de un empresario para con sus trabajadores, ya que las medidas de prevención que pueda tomar siempre quedarán dentro del ámbito de aplicación de la normativa. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y demás normativa de PRL es tan amplia que cualquier acción que se tome para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores estará incluida en ella. Es más, de hecho existe la obligación empresarial de tomar todas las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en relación con su trabajo.

Ahora bien, la empresa puede adoptar medidas en el ámbito de la salud que no guarden relación con la prevención de riesgos laborales. Así, si una empresa promociona la “comida saludable” en su comedor, o pone a disposición de los trabajadores una campaña para combatir el tabaquismo, entonces sí estaremos ante medidas de responsabilidad social empresarial, porque pueden mejorar la salud de las personas (los trabajadores en este caso), pero en aspectos no relacionados con su actividad laboral.

Por otra parte, en cuanto al personal externo (trabajadores de otras empresas o autónomos) hay que distinguir si las propuestas que se hacen se ponen a disposición de empresas con las que se tiene una relación contractual o si, en cambio, se ponen a disposición de cualquier empresa que pueda hacer uso de ella.

En este sentido si una empresa ha desarrollado, por ejemplo, una herramienta que le ha sido útil para mejorar un aspecto de prevención asociado a su actividad y la pone a disposición de otras empresas, como las de su sector, eso sí será una acción de responsabilidad social empresarial en materia de prevención. Al fin y al cabo, lo que está haciendo, al ser una herramienta o buena práctica que pone a disposición de los grupos de interés (en el caso del ejemplo, las empresas de su sector de actividad económica) es contribuir a la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores de otras empresas para con los cuales no tiene ninguna obligación legal.

Pero... ¿y si la empresa pone estos instrumentos a disposición de otra con la que tiene una relación contractual? Pues

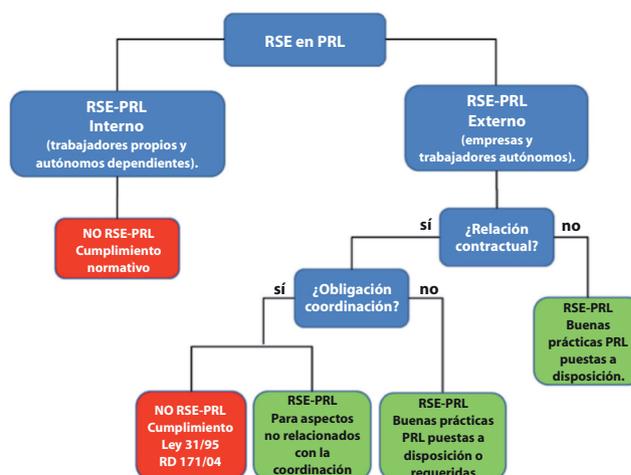
en este caso hay que prestar más atención. Supongamos que la empresa que aporta o exige el cumplimiento de determinadas medidas lo hace teniendo una relación estrictamente mercantil. En este caso, hay que considerar que las medidas que aporta o que exige aplicar en beneficio de los trabajadores de la otra empresa pueden englobarse dentro del ámbito de la responsabilidad social empresarial. A modo de ejemplo, supongamos que una empresa exige a sus proveedores, ya que su posición predominante se lo permite, el cumplimiento de unas determinadas medidas del ámbito de la prevención respecto a los trabajadores de las empresas proveedoras. Esta práctica se puede considerar de responsabilidad social, ya que la empresa proveedora no tendría por qué cumplir con las medidas exigidas por el cliente (suponiendo que estas van más allá de lo legalmente exigible) y, naturalmente, la empresa cliente no podría hacerlo directamente dado que no son trabajadores suyos. Condicionar la contratación con una empresa al cumplimiento de ciertas medidas preventivas, pues, es una práctica de responsabilidad social empresarial.

También hablaríamos de responsabilidad social empresarial en prevención de riesgos si un proveedor o cliente pusiera, simplemente, a disposición de la otra empresa una buena práctica empresarial en materia de PRL, pero sin condicionar la contratación.

La coordinación es una obligación

¿Y si la empresa tiene una relación mercantil donde, además, sus trabajadores y los de la contratista comparten el mismo centro de trabajo? En este caso, estaríamos en una situación de concurrencia y cabe aplicar las medidas que, en el ámbito de la coordinación de actividades empresariales, exige el artículo 24 de la Ley de Prevención, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero. Si hay una concurrencia de trabajadores de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo hay que adoptar todas las medidas de coordinación en prevención previstas en la normativa y, por tanto, en este caso no hay responsabilidad social empresarial en el ámbito de la PRL, sino, una vez más, el simple cumplimiento de obligaciones legales. Naturalmente, también se daría este supuesto si, aunque no haya concurrencia, hubiera que coordinarse.

En cambio, se puede considerar que hay responsabilidad social empresarial en materia de PRL cuando las medidas, las herramientas o las buenas prácticas puestas a disposición o exigidas a una empresa con la que se mantiene una relación mercantil y hay concurrencia de trabajadores no hacen referencia a medidas vinculadas a la coordinación de actividades empresariales, si no a otros aspectos no relacionados con la concurrencia.



Esquema indicativo de los supuestos de RSE en PRL y de cumplimiento de la normativa preventiva.

Como conclusión se puede decir que la fracción que se puede considerar RSE dentro de las actividades de PRL desarrolladas por las empresas es pequeña en comparación a las medidas exigidas por la normativa. Ahora bien, no se puede menospreciar la importancia de la RSE en materia de prevención de riesgos laborales, ya que ir más allá del cumplimiento normativo y promover la mejora de la prevención entre las empresas del mismo sector o con las que se tienen relaciones mercantiles es un mecanismo muy eficaz para hacer avanzar la cultura de la prevención y para mejorar la integración de la prevención en las empresas y en la sociedad.

NOTÍCIES DES DE L'INSTITUT CATALÀ DE SEGURETAT I SALUT LABORAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

RSE I PRL: CAL SEPARAR EL GRA DE LA PALLA

Ja fa anys que, en la societat en què vivim, tenim consciència que més enllà del preu, hi ha molts altres aspectes a considerar quan comprem un article. A banda de la seva funció i del seu preu, la qualitat és un aspecte que ja fa temps va anar calant en els consumidors, fins que a ser considerat com una part “essencial”. Molta gent vol els articles a un preu determinat, però està disposada a pagar més si li donen un producte amb un valor afegit pel que fa a qualitat. Poc a poc, la societat ha anat evolucionant i ha incorporat altres aspectes com el respecte pel medi ambient dels fabricants dels productes, o bé que es pagui un preu digne als productors de la matèria primera (el que es coneix com a “comerç just”), etc.

Però es clar, allò que inicialment feia referència als productes i, posteriorment, a l'entorn (per exemple mediambiental) va donar pas a aspectes de caire més social. Per exemple, sovint les empreses que subcontractaven la fabricació dels seus productes a països on era patent l'explotació dels treballadors s'han vist obligades en molts casos a canviar les seves polítiques productives o a crear programes paral·lels de promoció social als esmentats països, donada la sensibilitat dels consumidors davant aquestes situacions.

Arribats a aquest punt de consciència en què bona part de la societat ha madurat i reclama responsabilitat a tots els actors socials, les empreses no podien quedar al marge, de manera que el concepte Responsabilitat Social Empresarial (RSE) ja fa temps que és ben present al llenguatge empresarial.

Així doncs, és lògic que ens preguntem si les empreses poden exercir la seva responsabilitat social en relació amb la prevenció de riscos laborals (PRL). La resposta, tot i que pugui semblar confosa, és que sí, que les empreses poden fer polítiques de responsabilitat social en l'àmbit de la seguretat i salut en el treball, tot i que cal ser curós per no confondre responsabilitat social amb el que, ras i curt, és el simple compliment de la normativa de prevenció. I per discernir entre compliment d'obligacions legals i responsabilitat és bo comptar amb uns criteris que ens ajudin a discernir quan ens trobem davant d'una o altra.

A qui va dirigida l'acció?

El primer que caldria és determinar si les mesures que es pretenen de RSE en matèria de PRL van dirigides a perso-

nal que està treballant per compte de l'empresa, és a dir personal “propi”, o si es tracta de personal aliè a l'empresa. Cal tenir present que els treballadors “autònoms dependents” s'inclouen en la categoria de “personal propi”, ja que pel que fa a la prevenció de riscos laborals han de gaudir de les mateixes mesures preventives que els treballadors que integren la plantilla de l'empresa.

Respecte el personal “propi” –i coneixent la pormenoritzada normativa de prevenció que ha de complir l'empresari–, la primera conclusió és que difícilment pot existir responsabilitat social empresarial en matèria de prevenció d'un empresari envers els seus treballadors, ja que les mesures de prevenció que pugui prendre sempre quedaran dins l'àmbit d'aplicació de la normativa. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) i la resta de normativa de PRL és tant amplia que qualsevol acció que es prengui per millorar la seguretat i la salut dels treballadors hi estarà inclosa. És més, de fet existeix l'obligació empresarial de prendre totes les mesures necessàries per protegir la seguretat i la salut dels treballadors en relació amb la seva feina.

Ara bé, l'empresa pot adoptar mesures en l'àmbit de la salut que no guardin relació amb la prevenció de riscos laborals. Així, si una empresa promou el “menjar saludable” en el seu menjador, o posa a disposició dels treballadors una campanya per combatre el tabaquisme, llavors sí que serem davant mesures de responsabilitat social empresarial, perquè poden millorar la salut de les persones (els treballadors en aquest cas), però en aspectes no relacionats amb la seva activitat laboral.

D'altra banda, pel que fa al personal extern (treballadors d'altres empreses o autònoms) cal distingir si les propostes que es fan es posen a disposició d'empreses amb les quals es té una relació contractual o si, en canvi, es posen a disposició de qualsevol empresa perquè pugui fer-ne ús.

En aquest sentit si una empresa ha desenvolupat, per exemple, una eina que li ha estat útil per millorar un aspecte de prevenció associat a la seva activitat i la posa a disposició d'altres empreses, com ara les del seu sector, això sí serà una acció de responsabilitat social empresarial en matèria de prevenció. Al cap i al fi, el que està fent, en ser una eina o bona pràctica que posa a disposició dels grups d'interès (en el cas de l'exemple, les empreses del seu sector d'activitat econòmica) és contribuir a la millora de la seguretat i salut dels treballadors d'altres empreses envers els quals no té cap obligació legal.

Però... i si l'empresa posa aquests instruments a disposició d'una altra amb la qual té relació contractual? Doncs en aquest cas cal parar més atenció. Suposem que l'empresa que aporta o exigeix el compliment de determinades mesures ho fa tenint una relació estrictament mercantil. En aquest cas, cal considerar que les mesures que aporta o que exigeix aplicar en benefici dels treballadors de l'altra empresa poden englobar-se dins l'àmbit de la responsabilitat social empresarial. A tall d'exemple, suposem que una empresa exigeix als seus proveïdors, ja que la seva posició predominant li ho permet, el compliment d'unes determinades mesures de l'àmbit de la prevenció respecte els treballadors de les empreses proveïdores. Aquesta pràctica es pot considerar de responsabilitat social, ja que l'empresa proveïdora no tindria per què complir-les amb les mesures exigides pel client (en el ben entès que aquestes van més enllà d'allò legalment exigible) i, naturalment, l'empresa client no ho podria fer directament atès que no són treballadors seus. Condicionar la contractació amb una empresa al compliment de certes mesures preventives, doncs, és una pràctica de responsabilitat social empresarial.

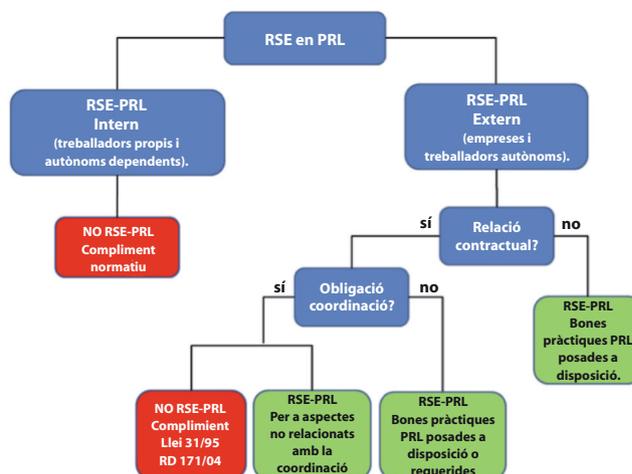
També parlaríem de responsabilitat social empresarial en prevenció de riscos si un proveïdor o client posés, simplement, a disposició de l'altra empresa una bona pràctica empresarial en matèria de PRL, però sense condicionar la contractació.

La coordinació és una obligació

I si l'empresa, té una relació mercantil on ha més, els seus treballadors i els de la contractista fan la seva feina al mateix centre de treball? En aquest cas, estaríem en una situació de concurrència i cap aplicar les mesures que, en l'àmbit de la coordinació d'activitats empresarials, exigeix l'article 24 de la Llei de prevenció, desenvolupat pel Reial decret 171/2004, de 30 de gener. Si hi ha una concurrència de treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, cal adoptar totes les mesures de coordinació en prevenció que preveu la normativa i, per tant, en aquest cas no hi ha responsabilitat social empresarial en l'àmbit de la PRL, sinó, un cop més, el simple compliment d'obligacions legals.

Naturalment, també es donaria aquest supòsit si, encara que no hi hagi concurrència, calgués coordinar-se.

En canvi, es pot considerar que hi ha responsabilitat social empresarial en matèria de PRL quan les mesures, les eines o les bones pràctiques posades a disposició o exigides a una empresa amb la qual es manté una relació mercantil i hi ha concurrència de treballadors no fan referència a mesures vinculades a la coordinació d'activitats empresarials, si no a d'altres aspectes no relacionats amb la concurrència.



Esquema indicatiu dels supòsits de RSE en PRL i de compliment de la normativa preventiva.

Com a conclusió es pot dir que la fracció que es pot considerar RSE dins de les activitats de PRL desenvolupades per les empreses és petita en comparació a les mesures exigides per la normativa. Ara bé, no es pot menystenir la importància de la RSE en matèria de prevenció de riscos laborals, ja que anar més enllà del compliment normatiu i promoure la millora de la prevenció entre les empreses del mateix sector o amb les quals es tenen relacions mercantils és un mecanisme molt eficaç per fer avançar la cultura de la prevenció i per millorar la integració de la prevenció en les empreses i en la societat.