

Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas¹

Lorena HOFFMEISTER ARCE

Servicio de Evaluación y de Epidemiología Clínica,
Instituto Municipal de Asistencia Sanitaria (IMAS), Barcelona.
lhoffmeister@imas.imim.es

Fernando G. BENAVIDES

Unidad de Investigación en Salud Laboral, Departament de Ciències Experimentals i de la Salut,
Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
fernando.benavides@upf.edu

Peré JODAR

Departamento de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona
pere.jodar@upf.edu

RESUMEN

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una estrategia empresarial voluntaria que puede mejorar la salud y seguridad laboral (SST). Sin embargo, la relación entre RSC y SST ha sido escasamente estudiada. Los objetivos del estudio fueron describir y valorar esta relación en un grupo de empresas. Se usó metodología cualitativa mediante entrevistas individuales y análisis de contenido. Inicialmente fueron entrevistados 5 expertos, se elaboró un cuestionario mediante el que se entrevistó a 43 informantes en 14 empresas con sede en Barcelona. En éstas se valoró el desarrollo de la RSC, el cumplimiento de las normas de SST, la gestión en SST, el compromiso de trabajadores y directivos en SST y las actividades voluntarias en SST. Las empresas con un mayor desarrollo de la RSC mostraron un buen cumplimiento de las normas de SST y en gestión. El desarrollo de actividades voluntarias de SST sólo se observó en dos empresas. La influencia de la RSC en SST era débil. Esto puede explicarse por la existencia de un marco legal exigente, que todavía se está implantando en las empresas, reduciendo el espacio para acciones voluntarias, propias de la RSC.

Palabras clave: salud laboral; prevención de riesgos laborales; empresas; métodos cualitativos; responsabilidad social corporativa

¹ Correspondencia: Fernando G. Benavides. Unitat de Recerca en Salut Laboral, UPF.
c/ Doctor Aiguàder, 80 CP 08003, Barcelona, España. fernando.benavides@upf.edu

Este trabajo contó con la financiación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Fundación Salud, Innovación y Sociedad y la Red de Centros de Epidemiología y Salud Pública (ISCIH C03/09).

Corporate Social Responsibility in Health and Safety at Work: dimensions, reality and perspectives

ABSTRACT

The Corporate Social Responsibility (CSR) is a voluntary company strategy that could help to improve the occupational safety and health (OSH). Nevertheless, the relationship between CSR and OSH has been poorly studied. The objectives of the study are to describe and assess this relationship in several companies. Qualitative methodology by means of individual semi-structured interviews was used and analysis of the content. Initially 5 experts were interviewed, and later 43 informants from 14 companies located in Barcelona, using a questionnaire designed in the initial phase. For every company, the perception and development of the CSR, the fulfillment of the norms and the management of the OSH, the commitment of workers and managers for the OSH and the presence of voluntary activities related to OSH were assessed. The companies with greater development of the CSR showed better fulfillment and management of OSH rules. The development of voluntary activities related to OSH was observed only in two companies. The presence of the OSH in the field of the CSR was weak. This can be explained because there is a high demand of the legal frame of OSH, which is still being established in the companies. This leaves little space for voluntary CSR activities.

Key words: occupational health, occupational risk prevention, qualitative methods, companies, corporate social responsibility.

REFERENCIA NORMALIZADA

HOFFMEISTER L., BENAVIDES F.G, JODAR P.,2006. «Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 24, núm. 1, 2006.

Sumario: 1. Introducción. 2. Participantes y métodos. 2.1. Metodología. 2.2. Análisis. 3. Resultados. 3.1. Percepción y desarrollo de la RSC en las empresas. 3.2 Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 3.3. Gestión de la SST. 3.4. Compromiso de trabajadores y directivos en SST. 3.4. Actividades voluntarias en SST. 4. Discusión. 5. Conclusiones. 6. Agradecimientos. 7. Referencias bibliográficas.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ha ido ganando adeptos una nueva filosofía empresarial llamada Responsabilidad Social Corporativa (RSC), cuya definición más consensuada es: *integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores* (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001: pp 7). La RSC engloba un conjunto de acciones de formalización de sistemas de gestión, de comunicación y de transparencia informativa, desarrolladas en la dimensión interna y externa de la empresa. En la dimensión interna, uno de los principales interlocutores o grupos de interés son los trabajadores (Lafuente A. 2003; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2003 y CTECS 2003: pp 14).

Las acciones de RSC se caracterizan por a) ser voluntarias e ir más allá de las leyes, b) basarse en una actuación ética, c) estar integradas en el núcleo empresarial, d) considerar las expectativas y la participación de los grupos de interés, e) sustentarse en el liderazgo y compromiso directivo, f) basarse en políticas de transparencia informativa y estar sometidas al escrutinio público, y f) ser un valor estratégico para la empresa (1-6). Hasta ahora ha tenido un mayor desarrollo en la dimensión externa; es decir, la empresa ha asumido primordialmente responsabilidades frente a preocupaciones medioambientales y comunitarias (Lafuente A. 2003, CTEESC 2003, Fundación Entorno 2004). Además, se trata de un fenómeno de mayor desarrollo en grandes empresas multinacionales (Lafuente A. 2003; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2003 y CTEESC 2003). Por último, sólo recientemente se ha comenzado a abordar la evaluación sistemática de las actividades ligadas a la RSC (Zwetsloot 2004).

Una de las aplicaciones internas se relaciona con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que la RSC considera la garantía de un entorno de trabajo sano y seguro como uno de los aspectos básicos de la responsabilidad empresarial (Betrastén M. 2003b). Sin embargo, hasta ahora, su desarrollo en este ámbito ha sido marginal, tanto a nivel conceptual como empírico (Pujol L. 2004, Zwetsloot 2004, Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo 2001, Conferencia Sindical de Comisiones Obreras 2004). A pesar de ello, diversos actores e instituciones están interesados en promover la RSC en salud y seguridad, ya que permitiría alcanzar objetivos de calidad de vida laboral más altos, al introducir acciones de promoción de la salud y mejorar la efectividad de la gestión de la salud y seguridad de los trabajadores (Betrastén M. 2003a, Betrastén M. 2003b, Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo 2001, Conferencia Sindical de Comisiones Obreras 2004).

En este contexto, hay que tener presente que a partir de la Directiva Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1989, en España tenemos vigente una Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual obliga a establecer un entorno de trabajo sano y seguro para los trabajadores, situando al empresario como el principal responsable de la prevención de riesgos laborales (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 1995), previendo la propia ley la posibilidad de introducir acciones voluntarias que contribuyan a la mejora de la salud y seguridad de los trabajadores (ISTAS 2003).

Los objetivos de este estudio fueron describir y valorar las actividades de RSC asociadas a la SST en un grupo de empresas con sede en Barcelona.

2. PARTICIPANTES Y MÉTODOS

2.1. Metodología

Este estudio utiliza metodología cualitativa, a través de entrevistas semiestructuradas a informantes claves. En una primera fase, y tras la revisión de la literatura, se diseñó una guía temática que contenía los siguientes aspectos: a) noción de la RSC, b) acciones de RSC en España, c) integración de la RSC en los procesos y actividades empresariales, d) vinculación de la RSC en SST, y e) situación de la salud laboral en empresas españolas. A partir de esta guía se realizaron entrevistas individuales a 5 expertos en RSC y en SST: dos consultores empresariales, un sindicalista del área de SST, un ingeniero responsable de un centro de la administración central en SST y un director de comunicaciones y de relaciones exteriores de una empresa con alto desarrollo de la RSC. Esto permitió la elaboración de un cuestionario (disponible si se solicita). En una segunda fase, se aplicó dicho cuestionario mediante entrevistas individuales a 43 informantes claves en 14 empresas con sede en Barcelona. La selección de las empresas se basó en los siguientes criterios: a) empresas con más de 500 trabajadores y b) empresas con buen desempeño en salud y seguridad en el trabajo a partir de la opinión de los expertos iniciales. En la Tabla 1 se presentan algunas características de la muestra de empresas estudiadas. En cada una de ellas, se identificó y se entrevistó a tres informantes claves: a un directivo con responsabilidad en salud laboral (normalmente el director(a) de recursos humanos, n=14), a un técnico del servicio de prevención de riesgos laborales (normalmente el jefe del servicio de prevención, n=14) y a un representante de los trabajadores vinculado a salud y seguridad en el trabajo (normalmente un delegado de prevención, n=15), en una empresa se entrevistaron a dos representantes por motivos de afiliación sindical.

Tabla 1: Características de las empresas participantes

Empresa	Nº trabajadores	Actividad económica	Ámbito de actuación	Ubicación sede central
1	1.073	Farmacéutica	Multinacional	Francia
2	1.333	Farmacéutica	Multinacional	Suiza
3	1.000	Química	Multinacional	Alemania
4	1.749	Alimentación	Multinacional	Francia
5	745	Alimentación	Nacional	España
6	4.241	Alimentación	Multinacional	Suiza
7	119	Construcción	Nacional	España
8	12.976	Automoción	Multinacional	Alemania
9	2.799	Automoción	Multinacional	España
10	3.582	Energía	Multinacional	España
11	1.100	Servicios básicos	Multinacional	España
12	1.469	Aseguradora	Nacional	España
13	5.100	Finanzas	Nacional	España
14	6.410	Transporte	Nacional	España

2.2. Análisis

Se realizó un análisis de contenido de la información recogida y se definieron las siguientes dimensiones: a) percepción y desarrollo de la RSC en las empresas, b) cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, c) gestión de la SST, d) compromiso de trabajadores y directivos en SST, y e) actividades voluntarias en SST. Estas dimensiones fueron valoradas y clasificadas por los investigadores en tres niveles de desempeño empresarial: alto, medio y bajo. El nivel alto (+++) corresponde a empresas en las que los tres informantes contestaron positivamente a las distintas cuestiones incluidas en el cuestionario. El nivel medio (++) a empresas donde las discrepancias fueron mayores y/o hay respuestas negativas a algunas de las cuestiones planteadas. Finalmente, el tercer nivel, definido como bajo o insuficiente (+/-), corresponde a empresas con respuestas negativas y una alta discrepancia entre sus informantes. La validez y fiabilidad se valoró mediante: a) triangulación de investigadores, b) inclusión de informantes diversos y la contrastación entre sus opiniones, y c) el mantenimiento del anonimato de las empresas durante el proceso de análisis.

3. RESULTADOS

3.1. Percepción y desarrollo de la RSC en las empresas

La RSC era conocida por todos los directivos, por la mayoría de los técnicos en prevención (n=11) y, en menor medida, por los representantes de los trabajadores (n=5). En las empresas estudiadas encontramos distintos grados de desarrollo de la RSC, lo que se aprecia en la primera columna de la tabla 2. Un grupo de empresas (n=5), mayoritariamente multinacionales, tienen un nivel alto de desarrollo de la RSC (+++), ya que disponen de una política explícita de RSC que incluye responsabilidades directivas, una unidad responsable de su gestión, códigos de conductas o normas éticas, declaración de compromisos con grupos de interés, comunicación interna y externa, memorias de sostenibilidad o sociales - una de ellas con modelo estándar del Global Reporting Initiative, GRI (CTESC 2003)- colaboración con organizaciones de RSC y con entidades sociales. En estas empresas (nº 2, 4, 7, 10 y 11), la RSC está incluida en la declaración de los valores de la empresa y se aprecia una mayor vinculación del concepto de RSC en la dimensión externa de la empresa, especialmente referido a acción social y compromiso con la sociedad en general y con temas medioambientales. Con respecto a los trabajadores, se mencionan acciones relacionadas con la conciliación de vida familiar y laboral, compromisos de gestión ética, formación y empleabilidad, diversidad, mejora de condiciones laborales, clima laboral, comunicación interna y salud y seguridad en el trabajo. Observamos otro grupo de empresas (nº 1, 3, 6 y 13) con un nivel medio de RSC (++), presentando un desarrollo de la RSC en sus casas matriz, pero no en España, y donde sus informantes declaran realizar acciones de RSC pero sin contar con una política explícita y sin tener

unidades específicas que la gestionen. Por último, en cinco empresas (nº 5, 8, 9 12 y 14) no se pudo encontrar ningún tipo de desarrollo RSC.

La opinión que prevalece (ver tabla 3), en especial en las empresas con alto y medio desarrollo de la RSC, es que aún cuando la SST es una obligación de las empresas, no está establecida una relación específica y directa entre éstas y la RSC. Sin embargo, plantean que hay una serie de acciones de RSC sobre el entorno laboral que influyen positivamente sobre la salud y bienestar de los trabajadores. Algunas opiniones, especialmente de empresas que tienen un desarrollo alto de la RSC, y que plantean no incluir objetivos específicos de salud y seguridad en sus políticas de RSC, señalan que esta situación se debe a que el marco legal europeo es bueno y muy avanzado, por lo que, en este contexto, el rol de las empresas debe limitarse a cumplir de manera correcta estas leyes.

3.2. Cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales

En la mitad de las empresas (nº 2, 3, 4, 6, 7, 8 y 10) existe un cumplimiento alto de la ley (+++), y éste es bueno en aspectos estructurales y en actividades básicas de prevención de riesgos laborales. El cumplimiento es menor en lo referido a las revisiones periódicas de la evaluación de riesgos, a la formación e información hacia los trabajadores, a la planificación y medidas en situaciones de emergencia, a la participación de los trabajadores y, especialmente, a la coordinación con las empresas subcontratistas (ver tabla 2).

Diversas opiniones (ver tabla 3) plantean que el marco legal en prevención de riesgos laborales es muy exigente y avanzado y que su cumplimiento efectivo requiere de muchos esfuerzos por parte de las empresas, lo que implica que éstas, en la actualidad, se concentren en su cumplimiento y no en el desarrollo de otras acciones que superen los mínimos exigidos legalmente.

3.3. Gestión de la salud y seguridad en el trabajo

La organización de la SST en las empresas presentaba un nivel medio-alto. Casi todas las empresas tiene Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Propio (n= 13). Estos servicios dependen en su mayoría (n= 10) de la dirección de recursos humanos, luego de las direcciones de fábrica o de seguridad. En una empresa (nº 7), la dependencia es directa de la dirección general, siendo percibido este hecho como ventajoso.

La integración de la SST era en general de nivel medio (n= 9), siendo mayor la integración en las políticas de la dirección, pero se aprecia una disparidad en la integración en los distintos departamentos y centros de trabajo. Relacionada con la integración de la SST en la gestión empresarial se encuentran aspectos asociados a la comunicación y la evaluación de las acciones de SST. La evaluación y la comunicación en SST era, en general, de nivel medio-bajo. La evaluación está focalizada en el servicio de prevención que en la mayoría de los casos usa

indicadores cuantitativos de *siniestralidad* laboral (lesiones por accidentes de trabajo), y sólo una empresa evalúa también la satisfacción del trabajador con su salud y seguridad (n° 2). Por su parte, la comunicación interna era débil, ya que, si bien la mayoría de los informantes reconocen la existencia de distintos mecanismos, la información no llega a todos los trabajadores; una situación similar sucede con la comunicación externa relacionada con la SST. Ésta última es escasa, reduciéndose normalmente a un apartado de las memorias anuales sobre los accidentes de trabajo, como dato principal. En cuanto a mecanismos de verificación y de transparencia informativa, la mayoría de las empresas ha realizado las auditorías exigidas por ley.

En cuanto a los problemas de salud y a los riesgos laborales priorizados, los informantes distinguen entre los centros de producción y los departamentos de servicios (administración, comerciales, etc.). Estos últimos son percibidos por los entrevistados como aquella parte de la empresa *limpia y saludable*. Entre los riesgos priorizados por las empresas, primaban los de seguridad y los ergonómicos; estos últimos tanto en fábricas como en oficinas administrativas. En menor medida, algunos informantes (n= 5) reconocieron problemas asociados a riesgos psicosociales como el estrés o la excesiva carga de trabajo. Con respecto a estos últimos, la opinión general es que se está haciendo muy poco. En dos empresas (n° 3 y 5) se han iniciado procesos de evaluación de riesgos psicosociales, en tanto otras opiniones señalan que seguramente sea un asunto al que tengan que responder en los próximos años (tabla 3).

3.4. Compromiso de trabajadores y directivos en SST

El compromiso de la dirección es percibido de manera variada, siendo uno de los aspectos donde existe mayor discrepancia entre los informantes. En la mitad de las empresas (n= 7), con alta concordancia entre los entrevistados, se plantea que hay una implicación directa de algunos directivos, especialmente de los que forman parte del Comité de Seguridad y Salud y que, en general, se destinan los recursos adecuados, que los problemas de prevención se resuelven con agilidad y que los directivos exigen a los mandos intermedios el cumplimiento de los criterios de SST. En otras empresas (n° 11, 12 y 14), se aprecia que si bien formalmente hay implicación y compromiso de los directivos, en la práctica éstos no son efectivos, debido a que la distancia con la dirección es muy amplia y que las responsabilidades de la alta dirección son difusas.

La participación de los trabajadores fue valorada como media-baja (ver tabla 2), existiendo una situación dispar entre y dentro de las empresas. La participación es básicamente consultiva y a través del Comité de Seguridad y Salud y de los delegados de prevención. El Comité de Seguridad y Salud funciona de manera regular en todas las empresas, y se aprecia como una instancia positiva que actúa como canalizador de temas y problemas en salud y seguridad, siendo muy importante el rol dinamizador de los delegados de prevención. Algunas opiniones minoritarias (n= 3) señalan que el Comité de Seguridad y Salud, si bien cum-

ple su rol consultivo, no es un mecanismo efectivo, ya que es lento y burocrático, siendo, muchas veces, un espacio de enfrentamiento más que de consenso. En otras empresas, el nivel de participación supera los mínimos legales (n° 3, 4, 5 y 7), existiendo otros mecanismos como reuniones informativas con los trabajadores, programas de ideas de mejora, buzones de sugerencias, instrumentos de comunicación internos y otras instancias donde participan representantes de los trabajadores en temas de SST.

Uno de los mecanismos clásicos de participación de los trabajadores es la negociación colectiva, la cual casi no ha sido empleada para introducir mejoras en salud y seguridad, con excepción de dos empresas (n° 2 y 8), donde se han introducido temas de carácter general. Las posiciones respecto a la negociación colectiva son dispares, algunos informantes, tanto directivos como técnicos y representantes, plantean que no es una buena instancia, porque su uso es reivindicativo (ver tabla 3). Otras opiniones, especialmente de representantes de los trabajadores, plantean que puede ser una buena herramienta, porque permitiría presionar y poner el tema de la salud y seguridad sobre la mesa. Sin embargo, la opinión mayoritaria es que no es un instrumento necesario porque las empresas ya cumplen con la ley y están avanzando a través de otras instancias.

3.5. Actividades voluntarias en salud y seguridad en el trabajo

La mayoría de las empresas desarrollan al menos una actividad voluntaria. Las actividades con mayor presencia son las de promoción de la salud, especialmente programas de deshabituación al tabaco, las revisiones médicas de patologías en principio no relacionadas con el trabajo (ginecología, urología, etc.) y el control de riesgos cardiovasculares. Éstas últimas son realizadas, sobre todo, en las empresas que disponen de médicos en el servicio de prevención. En menor medida, hay actividades de educación de estilos de vida saludables, relacionadas con la dieta y con la promoción del ejercicio físico. En dos de las empresas (n° 4 y 5), que desarrollan este tipo de acciones, los entrevistados señalan que una de las motivaciones para realizar este tipo de actividades es que éstas se relacionan directamente con la definición del negocio y con la imagen que busca proyectar la empresa. Por ejemplo, en una empresa cuyo rubro es la alimentación saludable, los entrevistados declaran que la empresa para mantener su credibilidad y coherencia, realiza acciones de promoción de dieta saludable entre sus propios trabajadores, incorporando este tipo de programas de promoción de la salud entre sus actividades de recursos humanos.

Otras actividades realizadas son claramente asistenciales, como los teléfonos para realizar consultas médicas y de orientación social. Pese a la existencia de estas iniciativas, solamente tres empresas destacan por su buena actuación en este ámbito (n° 3, 4 y 6), ya que cuentan con una gama variada de estas actividades, las cuales están integradas y son parte importante de la gestión de SST. Una de estas empresas cuenta con un programa integral antitabaco y de ayuda confidencial para disminuir el consumo de alcohol o de otras drogas, sumados a contro-

les médicos preventivos que han surgido a raíz de las necesidades expresadas por los trabajadores. Otra de las empresas analizadas cuenta con varios programas orientados a mejorar el bienestar emocional de los trabajadores, con el fin de disminuir el impacto de la carga de trabajo.

En el resto de las empresas, los informantes señalan acciones voluntarias pero que no se insertan en la planificación y dinámica empresarial y se reducen a hechos puntuales y anecdóticos, como por ejemplo las ayudas en caso de enfermedad o la flexibilidad horaria para las trabajadoras embarazadas. Se trata de acciones que carecen de evaluación sistemática y la información hacia los trabajadores es reducida e irregular (ver tabla 3).

En un grupo de empresas (n= 7) se realizan actividades de mejora de las condiciones de empleo y del entorno laboral que no están ligadas específicamente a la salud y seguridad, pero que contribuyen al bienestar de los trabajadores y que son gestionadas desde distintas unidades, especialmente desde el departamento de recursos humanos. Entre estas actividades destaca especialmente las de conciliación de vida familiar y laboral y, en menor medida, las de promoción de la estabilidad laboral y la creación de espacios de encuentro o de áreas de descanso.

4. DISCUSIÓN

Los resultados presentados deben ser valorados en función del diseño del estudio y de los participantes, en especial hay que considerar que se trata de empresas grandes que cuentan con recursos preventivos. Una de las limitaciones de este estudio es el de la autoselección de las empresas, siendo altamente probable que aquellas que han aceptado participar tengan un mejor desempeño y transparencia en SST. Por otra parte, la selección de los informantes fue realizada por las mismas empresas, lo que aumenta la probabilidad de sesgo, relacionado con el deseo de preservar la imagen corporativa. No obstante, los informantes eran apropiados ya que la mayoría tiene una alta experiencia en el tema y de antigüedad en la empresa. Pero lo más importante, frente a este sesgo, es que las entrevistas se realizaron mediante un entrevistador que pudo contrastar las opiniones entre los diversos informantes. Esto es una novedad, pues en los pocos estudios acerca de RSC, la información se recoge mediante cuestionarios autoadministrados, respondido por algún miembro de la dirección de la empresa (Price WatersHouseCoopers 2004, Economistas sin Fronteras 2001, Forética 2002).

Este estudio cualitativo es una de las pocas iniciativas empíricas realizadas hasta ahora en España, proporcionando una primera aproximación a la RSC vinculada a la SST. Entre los hallazgos más destacados encontramos que, aunque los informantes manifiestan, en general, que la SST es una de las principales responsabilidades de la dirección, siendo un aspecto basal de toda actuación ética por parte de las empresas, el desarrollo de la RSC en SST es todavía escaso y poco estructurado. Hay cierta coincidencia en reconocer que una empresa que desea ser reconocida como socialmente responsable no puede presentar una actuación

débil en SST, sino que debe estar por encima del nivel de su sector. Por ello, este ámbito tendría que ser un prerrequisito para iniciar las actividades de RSC.

Un segundo hecho, que debe de ser analizado con más detalle en futuros estudios, es que se intuye una relación entre el grado de desarrollo en RSC y las otras dimensiones consideradas. Así, por ejemplo, se observa que las empresas que tienen un desarrollo alto (+++) y medio (++) de la RSC, en general, presentan un mejor cumplimiento de la ley en comparación a las que tienen un menor desarrollo de RSC. Asimismo, las empresas con un alto compromiso directivo, excepto una (nº 5), son también las que señalan tener un mejor cumplimiento de la ley. Esta situación también se observa en cuanto a la dimensión de gestión de la SST, aún cuando hay una empresa con alto desarrollo de la RSC que presenta un nivel insuficiente de integración y de formalización de la SST en la dinámica empresarial (nº 11). Por otra parte, en las empresas con bajo desarrollo de la RSC encontramos una (nº 8) que presenta un buen desempeño en el cumplimiento de la ley, en la formalización e integración de la SST, en el compromiso directivo y en la participación de los trabajadores, teniendo un comportamiento similar o incluso mejor que empresas con desarrollo de la RSC. Los informantes de esta empresa señalaron que se debe a la tradición de la empresa en temas de prevención y a la presión sindical que ha influido en la mejora continua.

Igualmente, llama la atención el escaso desarrollo de las actividades voluntarias en SST, que no se encuentran claramente influidas por el desarrollo alcanzado por la RSC en otros ámbitos dentro de la empresa. En este sentido, solamente en una empresa los informantes declaran que las actividades voluntarias en SST son realizadas bajo políticas explícitas de RSC.

Uno de los hallazgos de mayor relevancia es que no se encontró un espacio específico de la SST en la RSC, dicha carencia se justificaba por el hecho que el marco legal en esta materia es muy avanzado y exigente, dejando poco espacio para la voluntariedad. Este hecho es consistente con los resultados de un estudio de RSC realizado en España entre 43 empresas, el cual muestra que casi todas las empresas afirman realizar algún tipo de medidas para mejorar y construir un entorno de trabajo sano y seguro, que evite la siniestralidad laboral, pero que estas acciones se realizan mayoritariamente guiadas por la legislación (Price WatersHouseCoopers 2004). Otra explicación, quizás menos optimista, es que el desarrollo de iniciativas de RSC en SST no implicaría un elemento diferenciador y de mejora de la imagen para las empresas, especialmente para las organizaciones que son percibidas como limpias y seguras, lo que reduce los incentivos para el desarrollo de la RSC en este ámbito.

En resumen, aunque la RSC puede ser un excelente marco para mejorar la SST, esta relación está actualmente en una fase muy incipiente y, por tanto, debe ser potenciada. A partir de los hallazgos encontrados es necesario realizar nuevos estudios, orientados al perfeccionamiento y validación del cuestionario para su aplicación en un mayor número de empresas.

5. CONCLUSIONES

Aún cuando la influencia de la RSC en SST no es directa, existe claridad de que una empresa que declare ser socialmente responsable no puede tener una mala gestión y malos resultados en SST, lo cual abre posibilidades de exigir un mejor comportamiento en temas de salud a este tipo de empresas. Por otra parte, la presencia de políticas de RSC parece ser un elemento asociado con un buen desempeño, especialmente en cuanto al cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales. Hasta ahora, las innovaciones de gestión que suponen la RSC no han influido sobre la SST, cuya explicación estaría en el predominio de una normativa bastante exigente y que todavía se está implementando en las empresas. Asimismo, los hallazgos encontrados son coherentes y esperables si tomamos en cuenta que la RSC es una filosofía empresarial cuyo desarrollo es todavía incipiente en nuestro entorno y que sólo recientemente se ha generado una discusión en torno a su rol el ámbito de la SST.

Tabla 2: Resultados de las dimensiones de la RSC vinculada a la SST en las empresas estudiadas

Nº empresa	Grado desarrollo de la RSC	Cumplimiento ley	Gestión de la SST				Compromiso directivos y trabajadores		Actividades voluntarias en SST
			Organización formalización	Integración	Evaluación	Comunicación	Compromiso directivo	Compromiso y participación trabajadores	
1	++	++	++	++	++	+/-	++	+/-	++
2	+++	+++	+++	++	++	++	+++	++	++
3	++	+++	+++	++	+++	++	+++	+++	+++
4	+++	+++	+++	+++	++	++	+++	+++	+++
5	+/-	++	++	++	++	++	+++	++	++
6	++	+++	+++	++	+++	+++	+++	+++	+++
7	+++	+++	+++	+++	+++	++	+++	+++	+++
8	+/-	+++	+++	+++	+++	++	+++	+++	+++
9	+/-	+++	+/-	++	++	++	+/-	+/-	+/-
10	+++	+++	++	++	++	++	++	++	++
11	+++	++	+/-	+/-	+/-	++	+++	++	+/-
12	+/-	++	++	++	++	+/-	++	++	++
13	++	++	++	++	++	+/-	++	+/-	++
14	+/-	++	+++	++	++	+/-	++	++	++

+++ : nivel alto; ++ : nivel medio; +/- : nivel bajo o insuficiente

Tabla 3: Selección de citas informantes claves

Dimensiones		Cita informante
Percepción y desarrollo de la RSC en las empresas		«la salud y seguridad forma parte de esto [RSC]. Es el primer paso para empezar a su desarrollo. Es como la pirámide de Maslow, una empresa cuando avanza en RSC necesariamente tiene que tener el tema de salud y seguridad muy bien» (directivo, farmacéutica) «hay alguna relación indirecta entre salud y seguridad y la RSC..., la RSC tiene la parte más extensa de desarrollo en su dimensión externa, y en su parte interna es menor» (directivo, alimentaria) «si hablamos de empresas industriales con altos riesgos o en la construcción, ahí es evidente la aplicación de la RSC, porque una empresa que se considere socialmente responsable debe estar especialmente atenta a salud laboral por el mayor riesgo... y el desarrollo de la RSC implicaría un plus para la empresa» (directivo, farmacéutica).
	Cumplimiento ley	«[actividades subcontratadas] no, en el papel queda bien, lo que marca la ley, en la realidad cada uno va a su aire, un 3 siendo generoso» (trabajador, energía) «las leyes de prevención y de salud son muy avanzadas y exigentes y su cumplimiento estricto requiere mucho tiempo, dedicación y tiene altos costos...no hay espacio para que nos podamos dedicar a otros temas» (técnico de prevención, automoción)
Gestión de la SST	Organización	«eso está bien, las metas y actividades están programados y las acciones protocolizadas, las herramientas que tenemos están muy difundidas entre nuestra gente y los que ingresan, hay continuidad en lo que hacemos» (técnico de prevención, construcción)
	Integración	«El tema de la SST y las acciones en salud están más o menos integradas, hay una situación dispar, pero en general, es un tema que manejan más los técnicos en el servicio de prevención» (trabajador, servicios básicos)
	Comunicación	«la comunicación se hace con el Comité de Seguridad y Salud, pero, muchas veces es difícil saber si la información llega a todos» (trabajador, alimentaria) «se hacen auditorías legales y estamos implementando otros sistemas de gestión voluntarios para ir evaluando el tema» (directivo, farmacéutica) «se usa el Comité y la revista, pero los trabajadores no se enteran del todo y, no sé muy bien lo de las auditorías» (trabajador, transporte público)
	Evaluación	«aquí en las oficinas casi no hay riesgos, no hay tanto que hacer, en cambio en las fábricas hay muchos más, se ven más riesgos y el Comité de Seguridad y Salud y el Servicio de Prevención y tienen mucho trabajo» (trabajador, farmacéutica) «la evaluación la realiza continuamente el Servicio de Prevención, con datos de siniestralidad, los que pide la ley los tenemos desde hace muchos años y estamos tratando de introducir otros» (directivo, química)

Compromiso directivos y trabajadores	Compromiso directivos	<p>«la dirección ha tomado la iniciativa en la salud, desde hace años se han hecho cosas distintas y no sólo por la ley, es parte del compromiso de la empresa con sus trabajadores» (trabajador, química)</p> <p>«los directivos responden con agilidad a los problemas y dan soluciones y en general no se regatea con lo que es la salud y seguridad» (técnico de prevención, química)</p> <p>«no sé si algún directivo tiene alguna responsabilidad directa, acá en el papel está todo muy bonito y todo funciona, pero en la práctica esta empresa es muy grande y los directivos son como dioses, están en otro nivel» (representantes de los trabajadores, energía)</p> <p>«por propia voluntad no han intentado hacer nada, siempre la presión es la legislación o la del Comité de seguridad y salud» (trabajador, farmacéutica).</p>
	Compromiso y participación trabajadores	<p>«ahora hay comité bien formado, mucho más profesional y con otra actitud, lo que hace que mejore la participación y se hagan más cosas» (trabajador, alimentaria)</p> <p>«no sé si algún directivo tiene alguna responsabilidad directa, acá en el papel está todo muy bonito y todo funciona, pero en la práctica esta empresa es muy grande y los directivos son como dioses, están en otro nivel» (representantes de los trabajadores, energía)</p> <p>«por propia voluntad no han intentado hacer nada, siempre la presión es la legislación o la del Comité de seguridad y salud» (trabajador, farmacéutica).</p>
	Actividades voluntarias en RSC	<p>«se ha apostado por la promoción de la salud, a diferencia de otras empresas que son más estrictas con la ley... los trabajadores saben que estos programas están a su disposición, hay una planificación y esto se hace de manera sistemática» (técnico de prevención, química)</p> <p>«apoyo a empleados por problemas de salud se hace, pero de manera extraoficial frente a casos puntuales» (técnico de prevención, alimentaria)</p> <p>«este programa lo hemos hecho porque antes de promocionar principios de vida saludable, hay que partir por nuestros propios trabajadores» (directivo, alimentaria)</p>

6. AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que han colaborado en el estudio, especialmente a los expertos que han participado en la primera fase de este estudio: Manuel Betrastén, Ferran Bondia, Miguel García, Pere Creus y Miguel Jofré; y a las empresas: Reckitt Benckiser, Novartis, Sanofi-Synthelabo, Aguas Barcelona SGAB, Gas Natural, Caixa Catalunya, Mutua Cyclops, SEAT, Ficosa Internacional, Nestlé, Contratas y Obras, Codorniu, Danone España, y Transportes Metropolitanos de Barcelona (TMB).

Finalmente, a Marcelo Amable por su apoyo y comentarios en las distintas etapas de este estudio.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO
2001 «Responsabilidad social de las empresas y salud laboral», *Forum*, octubre 2001 [citado 1 agosto 2004]. Disponible: <http://agency.osha.eu.int/publications/forum/3/es/FORUMN3-ES.pdf>

BETRASTÉN M., PUJOL L.

2003a «Responsabilidad Social de las empresas: conceptos generales», *Notas Técnicas de Prevención N° 643*. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

BETRASTÉN M., PUJOL, L.

2003b «Responsabilidad Social de las empresas: tipos de responsabilidades y plan de actuación», *Notas Técnicas de Prevención N° 644*. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

2001 «Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las empresas». *Comisión Europea*, Bruselas.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

2004 «Exigir la Responsabilidad social de las empresas. En la defensa de un modelo económicos sostenible, responsable y con plena participación democrática», *Gaceta Sindical* pp 6 (col 3-4).

CONSELL DE TREBALL, ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA (CTESC)

2003 «Responsabilitat Social de les Empreses», *Colección Estudios N°1*. Barcelona: CTESC Generalitat de Catalunya.

ECONOMISTAS SIN FRONTERAS

2001 «Evaluación de la Responsabilidad social de la empresa española», Madrid: Economistas sin fronteras [actualizado 2001; citado 1 junio 2004].

Disponible en: www.reasnet.com/ecosfrom/download/rsc1.pdf.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS

2003 «Towards a sustainable corporate social responsibility». Dublín: EFILWC.

FUNDACIÓN ENTORNO

2004 «El consumidor puede premiar con su compra a las empresas más responsables con la sociedad». Barcelona: Centro de Noticias Red Global Compact [actualizado 15 julio 2004; citado 1 agosto 2004]. Disponible en: www.pactomundial.org.

FORÉTICA

- 2002 «Encuesta sobre Gestión Ética y Responsabilidad Social de las organizaciones en España», Madrid: Forética [actualizado mayo 2002; citado 1 de junio 2004]. Disponible en: www.foretica.es.

GERARD ZWETSLOOT, TNO WORK & EMPLOYMENT

- 2004 «Jornada Técnica: Evaluación de las condiciones de trabajo en un marco de Responsabilidad Social», Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD

- 2003 «La Salud Laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002)». Barcelona: ISTAS.

LAFUENTE A., VIÑUELAS V., PUEDO R. y LLARÍA J.

- 2003 «Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas», *Fundación Alternativas N° 3*, Madrid.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Noviembre 1995 Ley N° 31/1995.

PRICE WATERSHOUSECOOPERS

- 2004 «Responsabilidad Social Corporativa: Tendencias empresariales en España», España: PriceWatersHouseCoopers [actualizado enero 2004; citado 15 de febrero 2004]. Disponible en: www.pwcglobal.com/es/esplins-sol/spec-int/index.html.

PUJOL Luis

- 2004 «Jornada Técnica: Evaluación de las condiciones de trabajo en un marco de Responsabilidad Social». Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.