

Transparencia y condiciones de trabajo (I)

*Transparence et conditions de travail
Transparency and Working Conditions*

Redactores:

Manuel Bestratén Belloví
Ingeniero Industrial

CENTRO NACIONAL DE
CONDICIONES DE TRABAJO

Ricardo Vyhmeister Bastidas
Ingeniero en Organización Industrial

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

Diversos son los modelos que en la actualidad hacen referencia a una gestión integrada de sistemas en las organizaciones, incorporando junto a la optimización de factores productivos y tecnológicos, la atención a la seguridad y salud en el trabajo, la protección ambiental y en general los intereses de los diferentes actores de la sociedad y del mercado, los cuales condicionan también la rentabilidad y competitividad empresarial. La globalización, con una importante reducción de costes fabriles y de transporte, unida al consiguiente dinamismo en los mercados; la importante reducción del ciclo de vida de los productos; y el alto nivel de diferenciación en los mismos; ha provocado, entre otros motivos, el aumento de las presiones por la obtención de productos y servicios enmarcados dentro de estándares que requieren, además de una calidad convencional, la consideración de elementos de valor social y medioambiental. Los consumidores no sólo demandan que los productos y servicios respondan a estándares de calidad, coste y plazo, sino que también reclaman que los procesos que los han hecho posibles se desarrollen en condiciones aceptables, o sea, respetando la dignidad de los trabajadores y preservando los recursos naturales, con nulos o mínimos daños ambientales. Es decir, la búsqueda de lo que se podría denominar, una "calidad integral" de productos y procesos: un nuevo concepto de calidad que ha de facilitar también un consumo cada vez más responsable, acorde con valores universales. Ello no surge sólo desde la perspectiva mercantil, como una reacción de los mercados hacia productos de mayores atributos diferenciadores de los de la competencia, sino que también lo propician, asociados a las mismas presiones sociales, los avances reglamentarios y los códigos sociales de buenas prácticas; por ejemplo, el advenimiento de compromisos para un equilibrio conciliador entre trabajo, vida familiar y ocio que la salud laboral debiera hacer posible.

Pero, a pesar de los avances que se están generando con celeridad en nuestra sociedad, queda mucho camino por recorrer para que los ciudadanos dispongan de información transparente para poder tomar decisiones racionales y acertadas en la elección de productos y servicios de consumo y con ello contribuir de manera trascendente en el desarrollo de una nueva cultura empre-

sarial. No obstante, el proceso es imparable a pesar de las limitaciones aún existentes y de los ciclos de reorientación económica que pueden afectar en la reorientación de prioridades e intereses empresariales en el corto plazo. La propia competencia y la libertad que conllevan las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones a disposición de asociaciones de consumidores, organizaciones no gubernamentales, ONG's y ciudadanos en general, abren paso en sociedades democráticas, avanzadas, a nuevos mecanismos de control basados precisamente en la objetividad y transparencia de la información.

La demanda de mayor transparencia afecta a todos los ámbitos de la gestión y por supuesto, tanto en el sector público como privado. En el entorno financiero, la transparencia de las sociedades ha sido uno de los ámbitos preferentes de actuación, con acciones por parte de las Administraciones, que han estado continuamente mejorando su regulación. Se está constatando que hay un comportamiento más eficiente de los mercados cuanto mayor sea el flujo de información que circula. Así por ejemplo, en EE.UU, la ley Sarbanes Oxley, de 2002, obliga a las compañías cotizadas a informar en tiempo real sobre los hechos relevantes para su actividad, así como a *colgar* en su página *web* las transacciones accionariales entre los gestores y los principales accionistas. En España son la Ley 26/2003 de Transparencia y las normas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de 2004, las que fuerzan a las empresas cotizadas a dar un mínimo de información en su sitio de Internet: los estatutos sociales, el reglamento de la junta general y del consejo de administración, el informe anual, etc. En muy pocos años se ha dado un salto cualitativo en la información que las medianas y grandes empresas suministran, pasando de una información sesgada en papel a una información más rica y sistematizada. Incluso, algunas empresas van más allá de lo que la reglamentación les exige, dando cuenta de los informes de analistas, bancos de inversión y agencias de calificación sobre la marcha de la empresa, tal como aconsejan las buenas prácticas de gobierno corporativo.

También el nuevo marco reglamentario sobre prevención de riesgos laborales aporta sustanciales avances al respecto. El propio proceso de información y consulta a trabajadores basado en principios de transparencia es

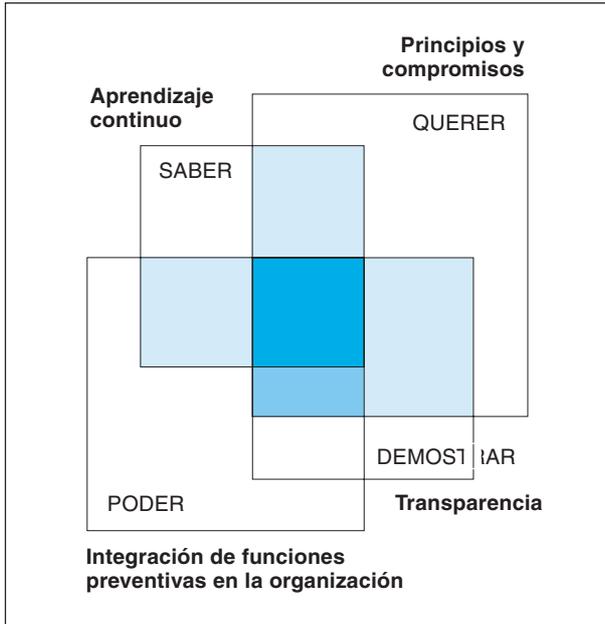


Figura 1. Cuatro condicionantes de la eficacia preventiva

esencial para lograr confianza y en consecuencia, eficacia del sistema preventivo, evitando caer en formalismos burocráticos. No se trata de cumplir estrictamente lo reglamentado, sino de hacerlo de la mejor manera posible con la colaboración de los trabajadores para que todos actúen de manera segura y responsable y, como no, se impliquen en el proyecto empresarial, siempre que éste sea honesto.

Con visión empresarial se debiera siempre tener presente que, lo que se haya de hacer tiene tanta importancia como la forma de hacerlo para alcanzar los beneficios esperados. Para que cualquier acción preventiva que implique la participación de los trabajadores genere los resultados previstos, además de *querer* hacerla bien, *poder* disponer de los medios necesarios y *saber* realizarla, hay que *demostrar* en todo momento que responde a los intereses de la empresa y de los trabajadores. Mediante tal demostración se materializa uno de los aspectos fundamentales de la transparencia que ha de reforzar comportamientos positivos de todos los miembros de la organización. Tales comportamientos están en gran medida condicionados por la percepción de los trabajadores del interés real de los mandos por sus condiciones de trabajo. No obstante, no se trata de pregonar a los cuatro vientos lo que se hace. Precisamente la transparencia planteada en sus justos términos, significa facilitar que la información precisa y necesaria esté a disposición de sus destinatarios de manera sencilla y natural, sin pretender hacer méritos, ni cansar.

En la Fig. 1 se muestra la interrelación entre lo que se acaba de exponer, el *querer*, el *poder*, el *saber* y el *demostrar*, que condicionan su parte común, traducible en eficacia del sistema, lamentablemente limitada. Cada uno de estos condicionantes está materializándose respectivamente a través de la política de empresa, con sus principios y compromisos; su integración en la organización; el aprendizaje permanente, y finalmente, la transparencia de las decisiones y actuaciones.

En general, cuando se discute sobre el rol que debe tener la empresa en el marco de este nuevo sistema productivo responsable, aparece el concepto de Sostenibilidad, pese a que este término viene asociado más bien a sus dimensiones medioambientales. Dentro del mismo, se reconocen principios generales en los cuales

se basa la gestión de la empresa para la pervivencia empresarial y su andadura hacia la excelencia. Estos principios son: la Ética (*Ethics*), que debiera impregnar la esencia de toda decisión y acción, las Buenas Prácticas de Gobierno (*Governance*), las Relaciones de Negocio (*Business Relationships*), el Retorno Financiero para la inversión y el desarrollo socio-económico, el Valor de Productos y Servicios, las Condiciones de Trabajo unidas a las Prácticas de Empleo, la Protección del Medio Ambiente, y la Transparencia. Estos principios son los que suelen aparecer en los distintos esquemas de normalización de los Sistemas de Gestión Empresariales (Epstein, M. J. & Roy, M.-J., 2003).

A modo de ejemplo, el modelo EFQM de Excelencia empresarial establece nueve criterios que divide en resultados y agentes facilitadores. Los agentes facilitadores responden a los elementos de liderazgo, política y estrategia, personas de la organización, alianzas y recursos, y procesos; mientras que los resultados responden a lo obtenido ante la organización, los clientes, las personas y la sociedad. Surgido de este modelo se muestra el esquema gráfico de la Figura 2, destacándose que Transparencia y Ética empresarial son una especie de divisores entre dos áreas claramente identificables: Aquella que se relaciona con la acción de la empresa frente a su entorno, o lo que podemos denominar genéricamente la Acción responsable; y aquella que tiene relación directa con el beneficio obtenido por la organización y que no se limita solo a lo monetario, sino que también contempla los incrementos del capital intelectual, que han de representar los respectivos beneficios para la organización. Pensemos que el principal activo de una organización está formado por un conjunto de intangibles, también medibles: el valor de una marca, la reputación de una organización, la fidelidad de los clientes, la capacidad innovadora, las competencias de los trabajadores, su satisfacción e implicación en el proyecto empresarial, etc.

2. TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

De acuerdo al Social Economic Council (2001), la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) incorpora dos elementos: (i) Un suficiente enfoque por parte de la empresa en su contribución a la prosperidad pública en el largo plazo, y (ii) La relación con sus grupos de interés y la sociedad en su conjunto. Este último punto es de especial interés frente al concepto de transparencia, dado que tal relación implica una comunicación de acciones y resultados, y tanto la forma como el contenido de tal comunicación conlleva un valor intrínseco que ha de redundar en la calidad de tal relación.

La responsabilidad empresarial tiene una trascendente dimensión social y comunitaria. Tal responsabilidad deriva de una afirmación fundamental: la firma existe para proveer bienes y servicios necesarios y mejorar calidad de vida de la comunidad. Esta mejor calidad de vida implica, entre otras acciones, que los trabajadores compartan decisiones relacionadas con sus condiciones de trabajo. Este rol de decisión implica, en términos de Geller (2000), que se potencien y gestionen las competencias de los trabajadores: es decir, que éstos dispongan de la necesaria información para que puedan también tomar decisiones responsables sobre su propio trabajo y sus resultados.

La empresa socialmente responsable se enmarca en una red de relaciones basadas en la confianza, la cual es uno de los denominados "recursos morales", que en el marco de la empresa corresponden a aquellos elementos o re-

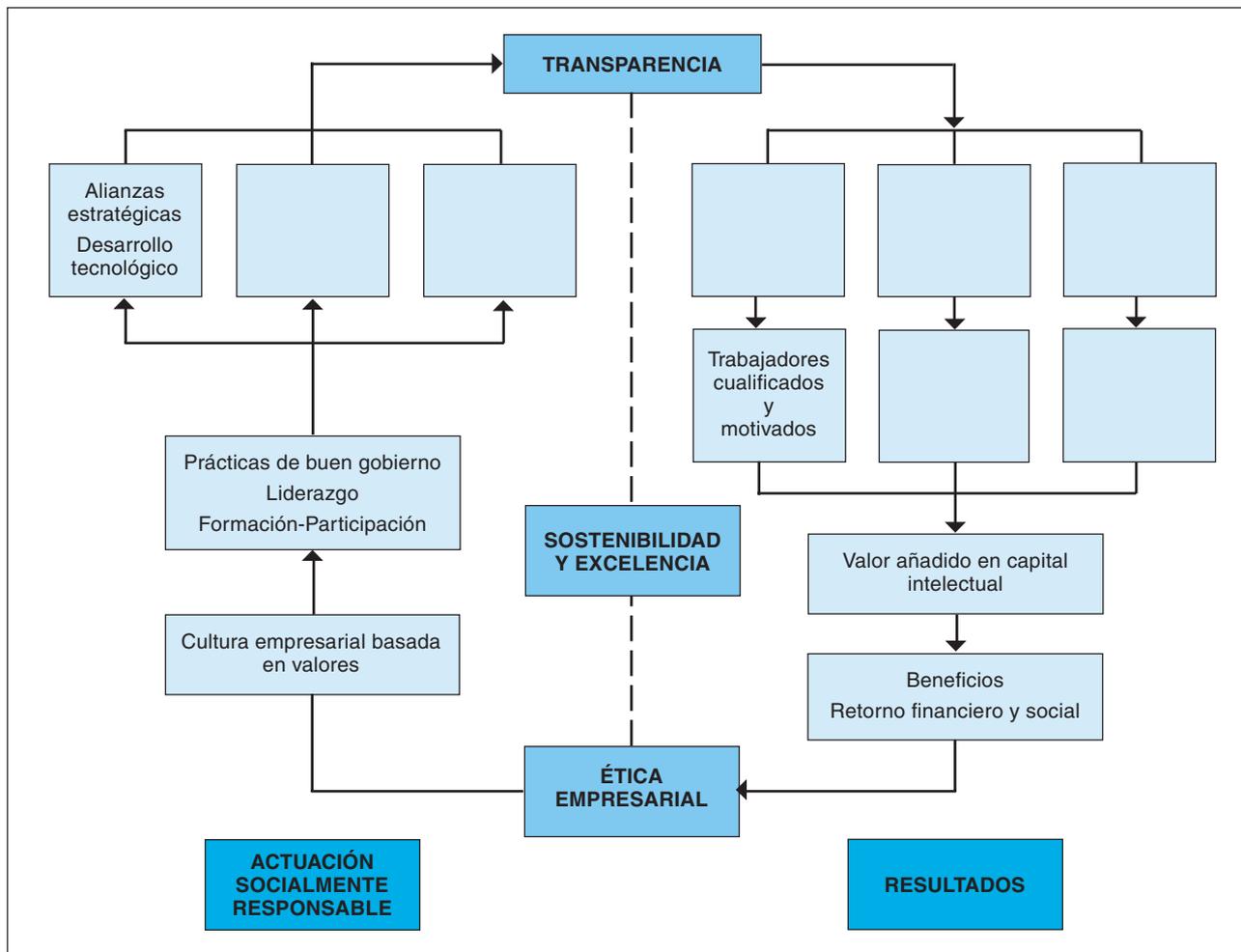


Figura 2. Sostenibilidad y excelencia empresarial a través de una acción socialmente responsable y sus resultados

cursos que permiten regular los comportamientos organizativos, entendiendo que ni las leyes ni los mercados son suficientes para hacerlo. La importancia de este concepto radica en que las relaciones sociales son estables cuando se mantiene este valor. De acuerdo a García-Marzá (2004), “la falta de confianza tiene su origen en las malas prácticas empresariales, en las consecuencias sociales y económicas, muchas veces físicas, como en el caso de los accidentes laborales, de una torpe gestión empresarial orientada al beneficio a corto plazo de un grupo de interés determinado”. En este sentido, confianza y transparencia cobran un valor equivalente.

Mientras que los principios y buenas prácticas de gobierno se relacionan con elementos de gestión interna, el principio de transparencia se focaliza sobre el desvelamiento de información a los grupos de interés de la empresa internos y externos, denominados todos ellos *stakeholders*. La experiencia empresarial muestra evidencias cada vez mayores sobre el impacto que la transparencia tiene en el desarrollo de las organizaciones. Cada día son más los inversionistas que exigen conocer en profundidad el uso que se le da a sus recursos, dado que también han sido más los ejemplos de grandes corporaciones que se han desplomado por prácticas deshonestas. Por contrapartida, mayores suelen ser los beneficios en las empresas responsables, como así lo demuestra, por ejemplo, el Dow Jones Sustainability Index. Ello está relacionado con la mayor sensibilidad crítica de los mercados y consumidores frente a productos cuyas prácticas de empleo, de condiciones de trabajo y de producción, sean inadecuadas, si bien, los mecanismos de

control actuales no son aún suficientemente eficaces o en ocasiones inexistentes. Ante ello, la transparencia se está convirtiendo cada vez más en un requisito para que una empresa pueda operar en condiciones competitivas. Respecto del nuevo papel de la empresa ante la sociedad, diversos estudios afirman que en las actuales circunstancias, los ciudadanos estarían dispuestos a pagar un poco más por productos y servicios con especiales valores añadidos sociales y medioambientales frente a otros que no los tuvieran. Al menos, con la información suficiente, los criterios de decisión habrían de ser siempre más racionales. La mayor dificultad radica en cómo los poderes públicos pueden también con efectividad contribuir en apartar del mercado a quienes producen en condiciones aún impropias.

Las empresas, debido a la inmediatez de la información, ya no disfrutan de una cuota considerable de confianza en cuanto a que sus acciones sean en principio y *de facto* correctas, ni tampoco disfrutan, por motivos similares, de lugares donde ocultarse. La experiencia muestra que cualquier esfuerzo corporativo por esconder datos perjudiciales, repercute en un mayor volumen de información sobre éstos por parte de los observadores. De acuerdo a Steger (2000), deberían realizarse esfuerzos en dos direcciones: Primero, estandarizar definiciones, formatos, medidas e indicadores de desempeño. Dada su actual diferencia, las propuestas medioambientales, los informes y las declaraciones son difíciles de contrastar. Y en segundo lugar, para ganar aceptabilidad, debería existir una evaluación por parte de terceros sobre las memorias de resultados y las declaraciones públicas.

El año 2001, la Comisión de las Comunidades Europeas publicó el “Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”. En este documento, aparecen importantes consideraciones frente al concepto de transparencia que es necesario destacar. Al hacer referencia a la Responsabilidad Social Empresarial, RSE, se señalaba que “Numerosos factores impulsan estos avances: (...) La transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación”. La publicación señala que aunque tales iniciativas “no constituyen códigos de conducta de obligado cumplimiento, en el caso de las directrices de la OCDE están apoyadas por la voluntad de los gobiernos que las han suscrito, en fomentar su cumplimiento por parte de las empresas (...). El cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT (libertad de asociación, abolición del trabajo forzado, no discriminación y supresión del trabajo infantil) es un componente esencial de dicha responsabilidad social”. También la Comisión estableció criterios específicos en materia de credibilidad de los códigos éticos. Un control en el que participen los interesados es importante para garantizar su credibilidad

El Libro verde señala además una tendencia emergente hacia tomar como modelos experiencias privadas en esta materia, que permitan mostrar cuáles son las alternativas que existen, sobre todo para las pequeñas empresas. El texto expone que la Unión Europea debería considerar la publicación anual de una lista de las mejores empresas europeas. En esta misma línea cabe citar el proyecto europeo “Best places to work” que ofrece anualmente un listado de las mejores empresas que voluntariamente deciden participar y que se basa fundamentalmente en la opinión de sus trabajadores.

Finalmente, en materia medioambiental la Comisión reconoció que, por lo general, “las etiquetas sociales y ecológicas —que conllevan la garantía de que en la fabricación de los productos no ha habido explotación o abusos— suelen adolecer de falta de transparencia y sus afirmaciones no son objeto de verificación independiente. A diferencia del etiquetado relativo al contenido o que incluye advertencias de seguridad, la información no puede verificarse probando el propio producto. Para ser creíbles, las etiquetas sociales y ecológicas requieren un control continuo de los lugares de trabajo efectuado con arreglo a normas acordadas.”

Uno de los mecanismos para hacer transparentes los esfuerzos en RSE es mediante el *benchmarking*, o el contraste de tales esfuerzos con otras experiencias o políticas (Graafland, J. J.;Eijffinger, S. C. W. & Smid Johan, H., 2004). La mejor forma de realizar tal comparación es mediante la creación de índices específicos que puedan medir la evolución interna de la empresa en términos objetivos en el tiempo, así como su equivalencia respecto de otras compañías. La publicación de tales indicadores habría de poder reforzar la reputación de la empresa e incrementar sus ventajas competitivas. La simplicidad y la sistematización son dos de las principales aportaciones de un sistema de indicadores, ya que hace posible juzgar el desempeño de la RSE en el tiempo a través de unos pocos índices, y ello es indudablemente una ventaja para que los agentes sociales puedan disponer de una perspectiva más clara y objetiva en sus actuaciones.

Autores como Epstein & Roy (2003) proponen algunas acciones para implementar los principios de sostenibilidad en el marco de la RSE. En particular, sobre transparencia, recomiendan:

1. Establecer las metas de responsabilidades empresariales a través de evidencias objetivas

2. Informar a los trabajadores y otros *stakeholders* sobre cualquier no conformidad material y significativa respecto de las políticas corporativas y los resultados de las auditorías y análisis internos
3. Proveer información que sea relevante para alcanzar los objetivos futuros de la compañía
4. Otorgar información adecuada y precisa sobre operaciones manuales. En particular, se otorgan las advertencias apropiadas, las características de los ingredientes y explicación del uso adecuado de los materiales
5. Implementación de sistemas para evaluar la calidad y cantidad de la información. Los desvelamientos de información, sea esta voluntaria o reglamentaria habrían de ser siempre en formatos y lenguajes que permitan una comunicación clara y comprensible por el grupo de *stakeholders*.

¿Cómo puede la organización responder de forma coherente a este escrutinio externo? ¿Cómo puede informar sobre sus acciones en las dimensiones sociales, de forma objetiva y centrada en sus objetivos? La pregunta debe hacerse desde la perspectiva de cómo la empresa puede exhibir sus resultados, para lo cual existen tres mecanismos complementarios. El primero, es el conocido mecanismo de normalización o de certificación. Luego está el mecanismo de los informes periódicos, sean memorias o documentos que se ciñen a una estructura predefinida. Por último está el mecanismo de la declaración pública de principios y acciones.

La normalización y certificación

Una de las estrategias que están siendo adoptadas para poder informar del estado de los sistemas de la organización, es el del modelo de certificación o de contraste respecto a una norma o estándar de referencia. Esta estrategia ha venido cobrando fuerza desde el surgimiento de la necesidad por parte de las empresas de que se otorgase una certificación independiente sobre su adecuación a estándares de calidad, partiendo de las conocidas normas ISO 9000. El mercado reaccionó rápidamente de forma positiva y hoy es difícil, por no decir imposible, competir con éxito en ciertos mercados sin una certificación en materia de calidad.

Tanto las presiones sociales, como los propios elementos que se comenzaron a entender alrededor del concepto de calidad, provocaron la aparición de una necesidad similar de certificación de los sistemas de gestión medioambientales. Los modelos de certificación tendieron rápidamente a que también fuese una entidad externa la que evaluase el nivel de adecuación a este estándar, y es en este sentido que está siendo ampliamente adoptado el modelo propuesto por la norma ISO 14001 de Medio Ambiente y, EMAS (Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales) a nivel europeo, este último con un mayor compromiso de mejora continua y de transparencia ante la sociedad, al exigir la publicación de una declaración medioambiental.

Lo mismo ha estado ocurriendo respecto de los sistemas de prevención de riesgos laborales, tanto a nivel reglamentario como a través de la especificación OHSAS 18001. Esta última, de aplicación voluntaria como las otras normas internacionales, ha sido aprobada por organismos de normalización de diferentes países (AENOR en España). Su actualización más reciente es del año 2007, avanzándose con ella en el proceso de integración.

La realidad de las empresas en su posibilidad de certificación es muy variada, tanto por su tamaño como por su

complejidad, así como por el coste que el proceso pueda llegar a significar. Tampoco hay que ver en la certificación la garantía de la Calidad (en mayúsculas), algo propio de una filosofía de vida y de comportamientos en todos los ámbitos de la empresa. Se trata del cumplimiento de unos determinados requisitos mínimos en determinados procedimientos que se suponen claves. Habría que velar desde las entidades certificadoras y los órganos que controlan la calidad de sus actuaciones, que la certificación no sea vista por los empresarios como algo superficial y de mera fachada para estar en el mercado.

Sin embargo, la evolución de lo que se conoce como integración de los sistemas de gestión ha continuado avanzando con directrices facilitadoras de la unificación. Al respecto se dispone en España de la norma UNE 66177:2005 sobre Integración de Sistemas. No obstante, a pesar de las ventajas de los sistemas integrados de gestión, es importante que mantengan su identidad, especialmente por el carácter reglamentario que ampara en su origen al sistema de prevención de riesgos laborales.

Sumado a lo anterior, las organizaciones se están enfrentando a la necesidad de incluir en tales esquemas de certificación elementos que escapan al alcance de las materias de calidad, medioambientales o de condiciones de trabajo, y que se inscriben en un mayor alcance social del quehacer organizacional. Esto es lo que se ha venido denominando Responsabilidad Social Empresarial, RSE, para lo cual se han elaborado una diversidad de modelos, tanto a nivel local como internacional, que permitan certificar que las decisiones y acciones de la empresa consideran ciertas características mínimas. Sin embargo, no existe en la actualidad un único sistema de certificación. Hay que citar en España la mayor aplicación de la norma SA 8000:2001 y la SGE 21:2005 de Forética (Foro para la Evaluación de la Gestión Ética), ambas certificables. La primera, es una norma global sobre el comportamiento ético empresarial, de origen norteamericano. Cuenta en la actualidad con cerca de 1000 organizaciones certificadas en más de 40 países, e integra en su modelo la revisión de elementos que relacionan de un modo casi natural los principios de derechos humanos y del trabajo reconocidos internacionalmente, en diversos criterios: Trabajo infantil, Libertad de Asociación y Derecho a Negociación Colectiva, Discriminación, Horarios Laborales, Remuneración, Sistemas de Gestión, Planificación, Control de subcontratas y proveedores, y Comunicación. En este último párrafo, la norma establece como criterio que "La compañía establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos y otra información relativa al cumplimiento de los requerimientos de este documento. Entre otros aspectos, esta información incluirá detalle de los resultados de las revisiones realizadas por la administración de la empresa y de las actividades de monitoreo." (Social Accountability International, 2001). Por su parte, la norma española SGE 21: 2005, para la evaluación de la gestión ética y socialmente responsable en las organizaciones, se estructura en 9 Áreas de Gestión y cada una de ellas en los valores éticos aplicables. Tiene su origen en el año 1999, en donde un amplio número de profesionales, empresas, académicos y ONG crearon un Foro multidisciplinar, donde todos sus socios colaboran en el fomento de una gestión responsable. Es necesario señalar que se encuentra aún en elaboración el estándar ISO 26000 sobre RSE, que está previsto ser publicado en forma de guía no certificable en el año 2010. También el Parlamento español ha promovido el desarrollo voluntario de esta materia.

Las memorias anuales

Otro mecanismo de transparencia frente al escrutinio externo de los procesos y resultados corporativos corresponde a la elaboración de informes periódicos o memorias AI principio se ha estado centrando mayormente en el ámbito medioambiental.

La empresa es un ente creador de valor. Es necesario rescatar que no sólo crea valor económico, sino que lo hace en las tres dimensiones conocidas como "Las tres P" o la "Triple P Bottom Line": *Profit* (Beneficio y su contribución al desarrollo), *People* (Personas y su dimensión social), *Planet* (Planeta y su dimensión ecológica). La auditoría por un ente independiente y solvente de tal informe integrador es vital para garantizar su credibilidad.

El *Global Reporting Initiative*, GRI (en su versión del 2006 conocida como G3), es el modelo que está implantándose de manera generalizada. Se trata de un conjunto de pautas para la publicación de memorias corporativas, entendiéndolas como balances socioeconómicos. Aunque no es en sí una declaración de principios, ni un código deontológico, tiene la ventaja de que ofrece una metodología que facilita la estructuración de la información apuntando a una mejora en los procesos de toma de decisiones. En tal sentido, demanda la adecuación de los sistemas a estándares específicos. Así, las memorias que se desarrollen en este esquema comportan el desarrollo de indicadores y la comunicación específica frente a protocolos técnicos y elementos de sostenibilidad.

Las declaraciones públicas

Por último, una tercera estrategia para poder informar o hacer transparente la acción empresarial hace referencia a las declaraciones públicas o compromisos de políticas en determinados ámbitos. Aunque esto puede entenderse desde la perspectiva de la planificación estratégica y por lo tanto, como elemento esencial de todo sistema de gestión, es importante considerar que para algunas organizaciones el compromiso con determinadas declaraciones puede transformarse en un activo que trasciende la estrategia corporativa y se transforma en un capital a gestionar.

Dentro de los esquemas de Responsabilidad Social Empresarial, cabe destacar el *Global Compact*, iniciativa del que fuera Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, Kofi Annan, que establece diez principios (el décimo principio ha sido incorporado más recientemente, haciendo referencia a la corrupción), agrupados en tres marcos: los Derechos Humanos, los Estándares laborales y el Medioambiente (Organización de las Naciones Unidas, 2003). El mecanismo de desarrollo de este pacto, es a través del informe periódico de las organizaciones sobre sus informes financieros, de sostenibilidad, de comunicación y de acción social. En sí, la asunción del Pacto Global por una empresa representa, además de unos compromisos genéricos, la obligación de desarrollar un plan de acción propio para el cumplimiento de objetivos específicos anuales, que se habrán de controlar y poder transmitir a los interlocutores sociales. España es uno de los países con mayor implantación de dicho Pacto.

Cabe mencionar otro tipo de declaraciones públicas como la generada en la industria química a nivel internacional, denominada en nuestro país: "Compromiso de Progreso" (Responsible Care), por el cual, las industrias que lo asumen, a través de sus respectivas asociaciones se comprometen a seguir comportamientos responsables en su actividad, entre ellos los de seguridad y salud en el trabajo y protección del medio ambiente. Para ello

han de generar una información definida y transparente entre las propias empresas y entre éstas y su entorno social.

3. TRANSPARENCIA INTERNA DEL SISTEMA PREVENTIVO

La reglamentación sobre prevención de riesgos laborales encaja dentro de lo que se podría denominar la transparencia “regulada”, ya que se obliga a transmitir por parte de las empresas información específica a grupos de interés determinados, como los trabajadores, las empresas colaboradoras, proveedores o subcontratas y a la autoridad laboral, por destacar a los más significativos. En el caso de la reglamentación sobre accidentes graves emanada de la Directiva 96/82/EC (Seveso II), las exigencias de transparencia son aún mayores en algunos aspectos, ya que las empresas afectadas por el uso de un volumen de determinadas sustancias químicas peligrosas deben elaborar informes de seguridad y planes de emergencia de acuerdo a unos requisitos establecidos, demostrando haber adoptado las medidas de seguridad necesarias y entregárselos a las autoridades competentes para obtener la autorización de la actividad. La transparencia de información se extiende además a los municipios afectados para adecuar la implantación de las instalaciones a los Planes de Ordenación Urbana y coordinar los planes de emergencia.

Veamos en este apartado de manera sintetizada una serie de consideraciones en relación a la optimización de la transparencia en la aplicación de algunos de los elementos más significativos del sistema preventivo, a partir de lo que la reglamentación laboral ya establece. Pero también la proyección externa del sistema preventivo es del todo necesaria, tanto como mecanismo facilitador de la cooperación y coordinación interempresarial, como vía para la difusión de una cultura preventiva en la sociedad, contribuyendo, como no, a mejorar la imagen y reputación de la empresa. Las auditorías reglamentarias o voluntarias de los sistemas preventivos habrían de contribuir internamente a mejorar su eficacia y externamente a proyectar ejemplaridad en este campo.

El diseño del sistema. Los procedimientos

El sistema preventivo está conformado por una serie de elementos clave en tres ámbitos: la organización preventiva, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Esto con una finalidad esencial, lograr su eficacia a través de una plena integración de la prevención en todas las funciones y actividades empresariales, es decir, en el sistema de gestión empresarial. Las auditorías reglamentarias y voluntarias constituyen otro elemento importante del sistema en vistas a su mejora continua. Dado que el principal destinatario del sistema preventivo son los trabajadores para asegurar sus debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, es obvia la importancia de la transparencia de las actuaciones en pro de tal objetivo. Esta transparencia debería iniciarse mediante la participación de los trabajadores o de sus representantes en el propio diseño del sistema, así como en su seguimiento y control.

La reglamentación incide esencialmente en la “información y consulta a los trabajadores” de las principales acciones preventivas (evaluación de riesgos, planificación, formación, auditorías, etc.), así como de sus resultados, como principales mecanismos de transparencia del sistema. Además, los órganos formales de la prevención, representativos de los trabajadores, delegados de Pre-

vencción y Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, tienen derechos a participar en la acción preventiva y a ser informados y consultados de manera especial.

Dadas las dificultades que puedan generarse en tal proceso de información y consulta es necesario disponer de procedimientos documentados para que la transparencia se produzca en los términos deseados y acordados. Tengamos en cuenta que los procedimientos son elementos indispensables para lograr nuevos hábitos en las actuaciones esperadas y más cuando en el proceso intervienen varias personas de unidades diferentes de la organización. Los registros correspondientes serán los garantes de que se ha realizado lo demandado. Pero los procedimientos por sí mismos no garantizan que lo realizado se ha hecho de manera óptima. En materia de prevención de riesgos laborales, dada la especial incidencia perseguida sobre los comportamientos, es necesario cuidar los aspectos emocionales de la comunicación. Aunque estén bien diseñados formalmente, los procedimientos son sólo los instrumentos para una finalidad deseada, debiendo aplicarse a través de una participación activa y comprometida, no rutinaria, y apoyada en la mayoría de ocasiones de una comunicación oral. Ésta última suele ser la mejor manera de transmitir lo que realmente se quiere, logrando que la percepción sea la esperada.

El plan de prevención

Según establece el Cap. I Art. 2 del Reglamento de Servicios de Prevención, “el Plan de Prevención es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión”. Debiendo ser “conocido por todos sus trabajadores”. Constituye un documento esencial del sistema que recoge de manera descriptiva y sintetizada sus principales elementos. En base a esto, los representantes de los trabajadores debieran participar en la elaboración del Plan. Con dificultad habrá de aceptarse algo que afecta y en lo que no se ha participado. Una vez aprobado, el Plan debiera llegar a los trabajadores de una manera directa y personalizada. Poco útil será ponerlo simplemente a disposición de los trabajadores en un lugar determinado. Así, debiera llegar a manos de los trabajadores mediante documento escrito o accesible informáticamente, dotado de sencillez, claridad y valor pedagógico para ser fácilmente asumido. Pero, debe ir acompañado de las explicaciones necesarias por parte de la dirección o mandos directos. Con ello se generará el compromiso necesario por ambas partes: mandos y trabajadores, y se pondrá a su disposición un mecanismo de compromiso mutuo y autocontrol. De la misma manera, la Memoria anual de lo realizado debiera también estar a disposición de todos los trabajadores de manera ágil.

La evaluación de riesgos y la planificación preventiva

La evaluación de riesgos y la planificación preventiva son los dos instrumentos fundamentales para el desarrollo del Plan de Prevención. La evaluación de riesgos debe ser realizada considerando las opiniones del personal afectado por los diferentes riesgos, habida cuenta que suelen ser quienes mejor conocen las circunstancias en que realizan su trabajo y los efectos adversos del mismo. Por ello, la comunicación entre evaluadores y personal afectado por la evaluación debe ser lo suficientemente ágil y transparente. Habida cuenta de que la evaluación de riesgos debe ser revisada y actualizada ante determinadas situaciones, es necesario que los responsa-

bles de las unidades afectadas lo sepan y actúen en consecuencia poniéndolo en conocimiento de quienes deban efectuar la nueva evaluación. En empresas medianas o grandes puede ser necesario un procedimiento documental al respecto.

La planificación preventiva, fruto de la evaluación de riesgos, representa la fijación de medidas preventivas a implantar por las personas responsables en los plazos debidos, así como de las actividades preventivas de información, formación y de control. Como en todo proceso de planificación es necesaria la existencia de los correspondientes cronogramas para el seguimiento y control de las actuaciones a realizar, teniendo conocimiento, tanto el personal afectado por las mejoras como los encargados de ejecutarlas, de los resultados. El Servicio de Prevención debiera cuidar de establecer los mecanismos adecuados al respecto, tanto sobre los cometidos realizados como sobre sus logros. La implantación de cualquier actividad preventiva requiere de un cuidado proceso por etapas. Se inicia con el diseño y elaboración del procedimiento a seguir, con la información y consulta a los representantes de los trabajadores y la conveniente participación del personal afectado, su aprobación y posterior validación y divulgación, para proceder finalmente a su implantación tras las correspondientes acciones informativas y formativas. La transparencia debe formar parte de todas estas etapas para lograr la plena asunción de todos los procedimientos preventivos por todo el personal implicado, los cuales deben estar, igualmente que el Plan, accesibles a sus usuarios en un lugar próximo y fácilmente identificable.

La información y formación de los trabajadores

Constituyen actividades esenciales para que los comportamientos sean en todo momento los debidos. Para garantizar que tales acciones sean acordes a lo establecido en un marco de transparencia, es muy recomendable que la información de los riesgos y las medidas preventivas y la formación, sean realizadas con la implicación de los mandos, como una función preventiva propia de su cargo. Difícilmente éstos podrán controlar el cumplimiento de medidas preventivas y con ello asumir el nivel de integración de la prevención que la propia reglamentación establece si no participan tanto en el proceso informativo como formativo de sus trabajadores. La disposición de fichas resumen por puesto de trabajo o tareas de los principales riesgos y medidas preventivas a adoptar facilitará tal cometido a los mandos y al mismo tiempo habrá de permitir que tales documentos sean localizados en lugar visible y determinado, de la misma forma que otros instructivos de calidad del trabajo.

El flujo de información debe ser bidireccional. Los mandos tienen cometidos clave a realizar, pero los trabajadores tienen también mucho que aportar. No deben existir reparos a que los trabajadores comuniquen peligros y situaciones deficitarias en la empresa, sino todo lo con-

trario. Son verdaderas oportunidades de mejora que se deben estimular, generando un clima de transparencia y confianza.

En cuanto a la formación, cabe destacar la necesidad de que sea una acción planificada, en la que se determinen las necesidades, y el propio proceso se realice de acuerdo a los requisitos establecidos, evaluándose la eficacia de lo realizado. Debiera existir un mecanismo de acreditación interna, bien conocido por todo el personal que pudiera verse afectado para la utilización de equipos de trabajo que encierren peligros o la realización de tareas también consideradas peligrosas, que garantice que el personal dispone de la formación necesaria. La transparencia de información unida a los procedimientos documentales ayudará enormemente a cumplir lo establecido. Las instrucciones escritas de trabajo, como apoyo de las acciones formativas y a su vez como recordatorios, son también un instrumento valioso para una mejor eficacia docente en el desarrollo de tareas peligrosas, especialmente cuando éstas sean complejas u ocasionales. El propio trabajo y las actividades preventivas asociadas (investigación de incidentes-accidentes, revisiones periódicas, etc.) debieran contribuir al aprendizaje continuado en el lugar de trabajo. Por ello, es vital que se genere el marco de comunicación y diálogo entre mandos y trabajadores. Los mandos, con el nivel de competencia necesario, han de entender que asumir la formación de sus trabajadores, no es solo una obligación; es también la mejor manera de reforzar su liderazgo.

Las auditorías del sistema

Las auditorías voluntarias y reglamentarias son un elemento imprescindible para consolidar un sistema que como tal debe estar basado en la mejora continua. Si bien es cierto que la auditoría del sistema representa un coste para la empresa, ya que requiere la dedicación puntual de personal competente, dotado de la independencia necesaria, no deja de ser la única garantía de que las actuaciones e inversiones preventivas se aplican correctamente y son eficaces. En realidad, la exigencia de auditorías en nuestro marco reglamentario de prevención está plenamente inspirada en los sistemas de calidad. Además, al haber estado mayormente en manos de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA), el desarrollo de la Prevención en nuestro país en empresas pequeñas y medianas, la incorporación de las auditorías para verificar la integración de la prevención como una obligación de éstos, así como las auditorías reglamentarias como una obligación de las entidades acreditadas independientes de los SPA, son actuaciones indispensables para evaluar y con ello lograr la eficacia demandada. La importancia de tales actividades requiere que estén dotadas de total transparencia, partiendo de la información y consulta a los representantes de los trabajadores, su participación en el proceso y la comunicación de resultados.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) BESTRATÉN, M., BENITA M.R.
Nivel de «Salud» y calidad de la empresa - el modelo de auditoría EFQM actualizado
NTP-556. Notas Técnicas de Prevención. Barcelona. INSHT. 2003
- (2) BESTRATÉN, M., PUJOL, L.
Responsabilidad Social de las Empresas
NTP-643 y NTP-644. Notas Técnicas de Prevención. Barcelona. INSHT. 2004

- (3) BRIGHAM, E.F., GAPENSKI L.C., EHRHARDT M.C.
Financial Management: Theory and Practice
9th edn, Orlando, FL.: Dryden Press. (1999).
- (4) COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. (2001).
http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/pdf/098-ACA_GESES_Spain_020108_es.pdf
- (5) EPSTEIN, M.J., ROY M.J.
Improving Sustainability Performance: Specifying, Implementing and Measuring Key Principles
Journal of General Management 29:1, 15. (2003).
- (6) GARCÍA-MARZÁ, D.
Ética Empresarial: Del diálogo a la confianza
Madrid: Trotta. (2004).
- (7) GLOBAL REPORTING INITIATIVE. (2002).
Sustainability Reporting Guidelines
http://www.epeat.net/Docs/GRI_guidelines.pdf
- (8) GRAAFLAND, J.J., EIJJFINGER S.C.W., SMIDJOHAN H.
Benchmarking of Corporate Social Responsibility: Methodological Problems and Robustness.
Journal of Business Ethics 53:1, 137-52. (2004).
- (9) HILL, R.P., STEPHENS D., SMITH I. (2003).
Corporate Social Responsibility: An examination of individual firm behavior
Business and Society Review 108:2 339-64.
- (10) PUJOL, L., BESTRATÉN, M.
Condiciones de trabajo y códigos de conducta
NTP-693. Notas Técnicas de Prevención. Barcelona. INSHT. 2006
- (11) RONDINELLI, D., BERRY M. (2000).
Citizenship in Multinational Corporations: Social Responsibility and Sustainable Development
European Management Journal 18:1 70-80.
- (12) SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. (2001).
Social Accountability 8000 Standard (SA8000)
<http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf>
- (13) STEGER, U. (2000).
Environmental Management Systems: Empirical Evidence and Further Perspectives
European Management Journal 18:1 23-37.
- (14) VYHMEISTER BASTIDAS, RICARDO (2005)
Transparencia y condiciones de trabajo. Trabajo final del Máster de Prevención de Riesgos Laborales.
Universidad Politécnica de Catalunya.