

Modelo de contabilidad social en materia de prevención de riesgos laborales

VERSIÓN 1.0
2020



Grupo de investigación
Contabilidad, Cambio y Sociedad (ERGO)
Universidad de Burgos

Responsable y coordinador del Proyecto:

D. Carlos Larrinaga González

Catedrático de Economía Financiera y Contabilidad, Universidad de Burgos

Contacto: gjergo@ubu.es

índice

1	Introducción al proyecto.	5
2	Importancia de la divulgación de las cuestiones sociales y relativas al personal. El caso de Castilla y León.	7
3	Indicadores.	8
4	Ejemplos de buenas prácticas.	10
5	Referencias.	24
6	Participantes/Autores	25
7	Contacto	26
8	Agradecimientos	26
9	ANEXO. Buenas prácticas	27

01

Introducción al proyecto

Según publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2019), cerca de 3 millones de trabajadores mueren cada año de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y más de 350 millones de personas sufren lesiones o enfermedades a causa de accidentes relacionados con el trabajo. Es por ello, que cada día se presta más atención a la información que divulgan las empresas sobre este tipo de cuestiones.

El documento que tiene en las manos tiene como objetivo mejorar la transparencia de la información divulgada sobre cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales (PRL en adelante) por las pymes. El especial interés en este tipo de empresa se basa principalmente en tres razones.

En primer lugar, mientras que para empresas de mayor tamaño sí parece estar más claro cómo reportar dicha información, no ocurre igual para las pequeñas y medianas.

En segundo lugar, si bien por ahora la divulgación de este tipo de información no es obligatoria para pymes, no ocurre igual para las grandes empresas europeas, las cuales están afectadas por la Directiva 2014/95/UE sobre información no financiera. Si bien esta ley afecta por ahora sólo a las grandes empresas, es posible que la pyme próximamente se vea afectadas por la directiva.

En último lugar, pero no por ello menos relevante, está el hecho de la importancia de la pyme en la economía, representando “más del 90 por ciento de las empresas a nivel mundial son pyme, lo que representa más de la mitad de todo el empleo” (Yadav et al., 2018, p. 532).

Para lograr el objetivo anteriormente expuesto, se ha elaborado un listado de indicadores que las pymes pueden tener en cuenta a la hora de saber sobre qué informar y cómo reportar dicha información. Para facilitar dicha labor, para cada uno de los indicadores propuestos se muestran ejemplos de buenas prácticas identificados entre pymes españolas.

Mediante este documento se pretende cumplir con unos de los hitos marcados en el proyecto “Utilización de la contabilidad social como mecanismo visualizador de la salud y seguridad laboral y

herramienta para la contratación pública” (INVESTUN/19/BU0001) financiado por la Junta de Castilla y León para su ejecución en el periodo 2019-2021. El principal objetivo de este proyecto de investigación es explicar si y cómo la contabilidad social puede traducir y hacer visibles la salud y seguridad laboral en ámbitos específicos de gobernanza relacionados con la toma de decisiones de compra pública.

Este documento ha sido elaborado por el grupo de investigación Contabilidad, Cambio y Sociedad (ERGO)¹. El equipo de investigación lo forman investigadores de las Universidades de Burgos, Córdoba, Pablo de Olavide y Pública de Navarra, así como tres técnicos de apoyo a la investigación, que desarrollan su actividad en el ámbito de la contabilidad social y medioambiental, habiendo participado en diversos proyectos de investigación nacionales e internacionales en este ámbito.

Este proyecto no finaliza con la publicación de este documento, sino que el equipo de investigación tiene el propósito de mejorarlo y adaptarlo a la realidad cambiante. Es por ello, que invitamos a los eventuales usuarios de la guía a enviar sus sugerencias y consultas específicas al correo electrónico: giergo@ubu.es.

.....

1 <https://www.ubu.es/contabilidad-cambio-y-sociedad-ergo>

02

Importancia de la divulgación de las cuestiones sociales y relativas al personal. El caso de Castilla y León.

En el caso de la comunidad de Castilla y León, comunidad autónoma objeto de estudio por el proyecto de investigación que avala el presente documento, la necesidad de velar por la mejora de las cuestiones sociales y relativas al personal es aún si cabe más importante dado que su mejora podría fomentar una mayor participación laboral y del empleo.

No se ha de olvidar que Castilla y León actualmente presenta un “carácter diferencial” negativo respecto a otras, y es la problemática de la despoblación. En la actualidad, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León señala como uno de los objetivos de los poderes públicos el de “fijar, integrar, incrementar y atraer población” (Junta de Castilla y León, 2018).

Para ello, la propia Junta de Castilla y León ha puesto de manifiesto la necesidad de fomentar políticas más fuertes en cuanto a cuestiones sociales y relativas al personal, y que supere la precariedad que actualmente el mercado laboral presenta. Precariedad que se retroalimenta por el incremento de los horarios laborales, el desempleo, problemas médicos por los sueldos precarios, escasa o nula formación en riesgos laborales de los mismos, precariedad laboral, nuevas ofertas laborales con sistemas de turnos e incluso de jornadas de 24 horas, empresas que ofrecen servicios con personal insuficiente, aparición de nuevas tecnologías en las que no se ha investigado las posibles enfermedades o daños laborales aparejadas a ellas, etc. Una muestra de ello es que el número de accidentes, con baja, ha aumentado respecto año anterior en un 4,88%; y el número de enfermedades profesionales con baja, en un 22,13 % (Junta de Castilla y León, 2019).

Este panorama laboral, se deteriora con una mala política de prevención de riesgos laborales y con una mala gestión de la salud y seguridad laboral. Esto lleva a Castilla y León a apostar por la participación de las entidades académicas, en proyectos que mejoren la competitividad laboral y que desarrollen herramientas, como este modelo, capaces de mejorar la transparencia de la información divulgada sobre cuestiones sociales y relativas al personal.

03

Indicadores

Con el objetivo de analizar las prácticas llevadas a cabo por las pymes en materia de prevención de riesgos laborales, se han seleccionado una serie de indicadores que han ayudado a evaluar la actuación de una muestra de pymes en dicha materia. La selección de dichos indicadores se ha llevado a cabo de la siguiente forma:

En primer lugar, se ha tomado como base la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de divulgación de información no financiera y diversidad, la cual obliga a entidades de más de 500 trabajadores a divulgar información no financiera, entre la que se encuentra información relativa a la salud y seguridad de los trabajadores. Si bien esta ley afecta por ahora sólo a empresas de más de 500 trabajadores, dicha ley supone un precedente (y ejemplo a seguir) para la pyme en nuestro país, ya que la reciente consulta que la Comisión Europea ha lanzado para revisar la Directiva 2014/95/UE parece apuntar en el sentido de que la pyme próximamente se vea afectada por la directiva. A raíz de la publicación de esta Ley, el grupo de investigación ERGO ha elaborado una “Guía de información no información para Pymes” con la que se pretende orientar a dichas empresas en la divulgación de información no financiera. De esta manera, en la presente guía se han recogido indicadores relacionados con la Ley 11/2018 recogidos en la “Guía de información no financiera para Pymes”, pero exclusivamente dedicados a prevención de riesgos laborales.

En segundo lugar, se han incluido indicadores que recogen requerimientos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, así como directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Todo ello ha resultado en la selección de 19 indicadores, repartidos en dos grandes grupos: salud y seguridad; y relaciones laborales. La tabla 1 muestra un esquema de las cuestiones que recoge la Ley 11/2018, la Ley 31/1995 y las recomendaciones de la OIT en materia de prevención de riesgos laborales. En la columna de la izquierda, se indican los grandes bloques de información y, en la columna de la derecha, se resumen los ítems informativos (o indicadores) que conforman cada uno de esos bloques.

Tabla 1. Ítems e indicadores sobre cuestiones relativas a prevención de riesgos laborales

Ítems temáticos	Indicadores
SALUD Y SEGURIDAD	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	2. Servicio de salud en el trabajo
	3. Medidas necesarias con respecto a los equipos de trabajo
	4. Medidas necesarias en cuanto al suministro y utilización de los EPIs
	5. Medidas de emergencia
Formación salud y seguridad laboral	6. Formación salud y seguridad laboral
	7. Información sobre salud y seguridad laboral
Accidentes de trabajo	8. Lesiones por accidente laboral
	9. Adaptación del puesto de trabajo por alguna lesión
	10. Seguro de accidente laboral
Enfermedades profesionales	11. Dolencias y enfermedades laborales
	12. Adaptación del puesto de trabajo por enfermedades profesionales más comunes
Protección de colectivos de elevado riesgo/más vulnerables	13. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales
	14. Especial protección de la maternidad
	15. Especial protección de los menores (de 18 años)
	16. Igualdad de condiciones de protección para los trabajadores temporales
RELACIONES SOCIALES	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	17. Acuerdos de negociación colectiva
Organización del diálogo social (información y consulta al personal). Balance de los convenios colectivos.	18. Organización del diálogo social (información y consulta al personal). Balance de los convenios colectivos.
	19. Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo

04

Ejemplos de buenas prácticas

A partir del resumen expuesto en la tabla 1, a continuación, se presenta de forma desarrollada una ficha para cada uno de los ítems identificados en la columna de la izquierda de dicha tabla. Estas fichas pretenden facilitar la elaboración y la interpretación de la información.

Cada una de las fichas describe una serie de indicadores para cada uno de los ítems temáticos. Para cada indicador, las fichas proporcionan la siguiente información:

- **Definición** (del indicador).
- **Referencia.** Destacar que, siguiendo lo indicado en la ley 11/2018, una referencia que ha resultado clave es la guía GRI. Además, se han seguido otras referencias como la Ley 31/1995 en materia de riesgos laborales y las directrices establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.
- **Aclaraciones.** En los casos que se ha considerado necesario se han explicado aspectos que concretan la definición del indicador y proporcionan recomendaciones sobre cómo elaborarlos.
- **Buena práctica.** Se ha identificado, al menos, una buena práctica para cada uno de los indicadores que sirva de ejemplo para las empresas. En la medida de lo posible, se ha intentado que dichos ejemplos sean ejemplos reales (ejemplos prácticos realizados por empresas).

Se han seleccionado un total de 40 pymes. La selección de dichas empresas se basó en la disponibilidad de sus informes de información no financiera o similar (informe de sostenibilidad, informe de responsabilidad social corporativa, informe anual...) en GRI Database (base de datos que recoge los informes de sostenibilidad publicados por las empresas), de pymes españolas en el año 2017 ó 2018 (teniendo preferencia el correspondiente a 2018).

1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Indicadores principales

Indicador principal 1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
Definición	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> Una declaración que indique si se ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo de ello.
Referencia	Adaptado de GRI Standards: GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (2016, pág. 9).
Aclaraciones	<p>A la hora de presentar información sobre el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, la organización también puede describir:</p> <ul style="list-style-type: none"> el tipo de profesionales de la salud y la seguridad en el trabajo responsables de los sistemas de gestión y si dichos profesionales son empleados de la organización o trabajan como consultores; cómo se logra mejorar de forma constante el sistema de gestión, es decir, cuál es el proceso continuo de actualización del sistema para lograr mejoras en lo que respecta al desempeño global en el área de salud y seguridad en el trabajo.
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 80. Memoria de Sostenibilidad TERSA 2018. Pág. 67.

Indicadores adicionales

Indicador adicional 1	Servicios de salud en el trabajo
Definición	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> Una descripción de las funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos, así como una explicación de cómo garantiza la organización la calidad de dichos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.

Referencia	GRI Standards: GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo (2016, pág. 11).
Aclaraciones	La organización informante debería presentar la siguiente información adicional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cómo mantiene la organización la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores. ▪ Cómo garantiza la organización que los datos personales de salud de los trabajadores y la información relacionada con su participación en los servicios de salud en el trabajo no se use para dar un trato favorable o desfavorable a los trabajadores.
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa AIRPHARM 2018. Pág. 57. ▪ Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 81.
Indicador adicional 2	Medidas necesarias respecto a los equipos de trabajo
Definición	El empresario adopta las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. El empresario adopta las medidas oportunas cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores.
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 17.
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 87. ▪ Informe de Sostenibilidad HOSPITAL DE MOLINA 2018. Pág. 41.
Indicador adicional 3	Medidas necesarias en cuanto al suministro y utilización de los EPIs
Definición	El empresario utiliza los EPIs adecuadas al puesto de trabajo y se especifica cómo deben ser utilizadas por el trabajador
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 17.
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de Responsabilidad Corporativa APLITELC 2017. Pág.29. ▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág. 105-106. <p>Nota: Para que la información proporcionada sea completa, se debería especificar si el empresario informa y forma a los empleados acerca de la utilización de dichos EPIs.</p>

Indicador adicional 4	Medidas de emergencia
Definición	El empresario adopta medidas de emergencia en función del tipo de empresa y de su actividad, de si el centro de trabajo tiene o no personas ajenas de otras empresas (subcontratación de servicios), características de la salud de los trabajadores (enfermedades, discapacidad, ...)
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 20.
Aclaraciones	A la hora de presentar la información, la organización también puede describir las medidas llevadas a cabo en las posibles situaciones de emergencia y la adopción de medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, así como la designación del personal encargado de poner en práctica estas medidas.
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Sostenibilidad TERSA 2018. Pág. 67. ▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág.106.

2. Formación salud y seguridad laboral

Indicadores principales

Indicador principal 1	Formación en salud y seguridad laboral
Definición	Los trabajadores reciben formación teórica y práctica en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 19.
Aclaraciones	La organización informante puede presentar la siguiente información adicional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si la formación se imparte dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. ▪ Si la formación se imparte por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 82. ▪ Informe de Responsabilidad Corporativa APLITELC 2017. Pág.29. <p><u>Nota:</u> Para que la información reportada sea completa, sería necesario especificar si la formación es teórica y/o práctica, y si se imparte a la contratación o a lo largo del desempeño de las funciones del trabajador.</p>
Indicador principal 2	Información sobre salud y seguridad laboral
Definición	El empresario informa a los trabajadores sobre: <ol style="list-style-type: none"> a. Los riesgos de salud y seguridad en los puestos de trabajo. b. Actividades de protección y prevención. c. Medidas de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores).
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 18 y 20.
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Sostenibilidad EURO GOOD NIGHT 2018. Pág. 41. ▪ Informe de Sostenibilidad HOSPITAL DE MOLINA 2018. Pág. 41.

3. Accidentes de trabajo

Indicadores principales

Indicador principal 1	Lesiones por accidente laboral
Definición	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Para todos los empleados: <ol style="list-style-type: none"> i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidentes de trabajo. ii. El número y la tasa de lesiones por accidentes de trabajo con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos). iii. El número y la tasa de lesiones por accidentes de trabajo registrables. iv. Los principales tipos de lesiones por accidentes de trabajo. v. El número de horas trabajadas. b. Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidentes de trabajo con grandes consecuencias, indicando: <ol style="list-style-type: none"> i. Cómo se determinan dichos peligros. ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidentes de trabajo con grandes consecuencias durante el periodo objeto del informe. iii. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control. c. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control. d. Si las tasas se han calculado por cada 200 000 o por cada 1 000 000 horas trabajadas. e. Si se ha excluido a algún trabajador de este Contenido, incluido el tipo trabajador y el motivo para la exclusión. f. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado. <p><u>Nota:</u> Adicionalmente, la organización informante debe presentar la información a la que se hace referencia en el apartado a. “para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización”.</p>
Referencia	Adaptado de GRI Standard: GRI 403-9 Salud y seguridad en el trabajo 2018 (pág. 19).

Aclaraciones	<p>Al recopilar la información especificada en el Contenido 403-9, la organización informante debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Excluir los fallecimientos del cálculo del número y la tasa de lesiones por accidentes de trabajo con grandes consecuencias. ▪ Incluir los fallecimientos resultantes de lesiones por accidentes de trabajo en el cálculo del número y la tasa de lesiones por accidentes de trabajo registrables. ▪ Incluir las lesiones por accidentes de trabajo resultantes de incidentes ocurridos durante el desplazamiento al trabajo solo si el transporte lo organiza la organización. ▪ Calcular las tasas en base a 200000 o 1000000 horas trabajadas, usando las siguientes fórmulas: <ol style="list-style-type: none"> i. Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidentes de trabajo = Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidentes de trabajo / N° de horas trabajadas X [200000 o 1000000] ii. Tasa de lesiones por accidentes de trabajo con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = Número de lesiones por accidentes de trabajo con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) / Número de horas trabajadas X [200000 o 1000000] iii. Tasa de lesiones por accidentes de trabajo registrables = Número de lesiones por accidentes de trabajo registrables / Número de horas trabajadas X [200000 o 1000000]” <p>Además de lo anterior, se recomienda seguir la Recomendaciones para la presentación de información recogidas en el Contenido del indicador GRI 403-9.</p>
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa ONCE 2017. Pág. 67. ▪ Memoria de Sostenibilidad TERSA 2018. Pág. 68.
Indicadores adicionales	
Indicador adicional 1	Adaptación del puesto de trabajo por alguna lesión
Definición	El empresario contempla las medidas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo por alguna lesión.
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 25.
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág. 108.
Indicador adicional 2	Seguro de accidente laboral
Definición	El empresario tiene concertado algún seguro de accidente laboral en beneficio de posibles accidentes laborales.

Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 15.
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Sostenibilidad METRO DE MÁLAGA 2018. Pág. 95. ▪ Memoria Social Corporativa COLEGIO OFICIAL DE ECONOMISTAS DE ARAGÓN 2017. Pág. 101.

4. Enfermedades profesionales

Indicadores principales

Indicador principal 1	Dolencias y enfermedades laborales
Definición	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Para todos los empleados: <ol style="list-style-type: none"> i. El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral. ii. El número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables. iii. Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales. <u>Nota:</u> la información anterior también podrá ser divulgada para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización. b. Los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad, indicando: <ol style="list-style-type: none"> i. Cómo se determinan dichos peligros. ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales durante el periodo objeto del informe. iii. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar los riesgos mediante la jerarquía de control. c. Si se ha excluido a algún trabajador de este Contenido, incluido el tipo de trabajador y el motivo para la exclusión. <p>Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado.</p>
Referencia	Adaptado parcialmente de GRI Standard: GRI 403-10 Salud y seguridad en el trabajo (pág. 23).
Aclaraciones	<p>La organización informante debe incluir los fallecimientos resultantes de dolencias y enfermedades laborales en el cálculo del número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.</p> <p>Además de lo anterior, se recomienda seguir la Recomendaciones para la presentación de información recogidas en el Contenido del indicador 403-10 de GRI Standard.</p>
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Sostenibilidad IPROMA. Pág. 112. ▪ Memoria de Sostenibilidad JAVIERRE 2018. Pág. 57.

Indicadores adiciones	
Indicador adicional 1	Adaptación del puesto de trabajo por enfermedades profesionales más comunes
Definición	El empresario contempla las medidas necesarias para evitar las enfermedades profesionales más comunes en ese sector
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 22.
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Sostenibilidad JAVIERRE 2018. Pág. 57. ▪ Memoria de Sostenibilidad METRO DE MÁLAGA 2018. Pág. 91.

5. Protección de colectivos de elevado riesgo/más vulnerables

Indicadores principales

Indicador principal 1	Protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales
Definición	La empresa garantiza de manera específica la protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales (por sus propias características personales, por su situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, por estados o situaciones transitorias)
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 25.
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa ONCE 2017. Pág. 68.

Indicadores adicionales

Indicador adicional 1	Especial protección de la maternidad
Definición	Protección de la maternidad: evaluando los riesgos del puesto de trabajo.
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 26.
Aclaraciones	También se podrá informar acerca de la adopción de las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos identificados del puesto de trabajo, así como la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág. 106.

Indicador adicional 2

Especial protección de los menores (de 18 años)

Definición	Protección de los menores (de 18 años): evaluando los riesgos del puesto de trabajo.
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 27.
Aclaraciones	
Buena práctica	

Indicador adicional 3

Igualdad de condiciones de protección para los trabajadores temporales

Definición	Gozan del mismo nivel de protección que el resto de los trabajadores, en materia de seguridad y salud, los trabajadores temporales y contratados por empresas de trabajo temporal.
Referencia	Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Artículo 28.
Aclaraciones	
Buena práctica	

6. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

Indicadores principales

Indicador principal 1	Acuerdos de negociación colectiva
Definición	La organización informante debe presentar información sobre el porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.
Referencia	GRI Standards: GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva (2016, pág. 30).
Aclaraciones	Para calcular el porcentaje, la organización informante debería tener en cuenta el número total de empleados de esta (Contenido en GRI 102-7). Con este ítem también se responde al indicador “Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva” recogido en la Ley 11/2018.
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none">▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa AIRTEX 2018. Pág. 37.▪ Informe de Sostenibilidad Integrado MAS BUSINESS 2018. Pág. 18.

7. Organización del diálogo social (información y consulta al personal). Balance de los convenios colectivos.

Indicadores principales

Indicador principal 1	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
Definición	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que, aun no siendo empleados, su trabajo o lugar de trabajo esté controlado por la organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> Una descripción de los procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como de los procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo. <p>Si existe algún comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad, una descripción de sus responsabilidades, la frecuencia de las reuniones, la autoridad de toma de decisiones y si los trabajadores están representados en dicho comité y, de no ser así, el motivo por el que esto ocurre.</p>
Referencia	GRI Standards: GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (2016, pág. 12).
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Sostenibilidad LAVOLA 2018. ▪ Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág. 112.

Indicadores adicionales

Indicador adicional 1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
Definición	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> Las operaciones y los proveedores en los que los derechos de los trabajadores a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo significativo en cuanto a alguno de los siguientes puntos: <ol style="list-style-type: none"> El tipo de operación (como una planta de fabricación) y el proveedor; Los países o las áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y dirigidas a apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva. <p>Con este ítem también se responde al indicador “Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva” recogido en la Ley 11/2018.</p>

Referencia	GRI Standards: GRI 407-1. Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo (2016, pág. 6).
Aclaraciones	
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 83. ▪ Informe de Responsabilidad Social CAFFÈ D'AUTORE Y LA SPA-ZIALE 2017.

05

Referencias

- Junta de Castilla y León (2018). Agenda para la población de Castilla y León 2010-2020. Recuperado de https://www.jcyl.es/web/jcyl/AgendaPoblacion/es/Plantilla100Detalle/1273562679264/_/1273562682373/Texto?plantillaObligatoria=PlantillaContenidoTextoSeccionesUnido
- Junta de Castilla y León (2019). Informes anuales de siniestralidad laboral | Trabajo y Prevención | Junta de Castilla y León. Recuperado de <https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/es/prevencion-riesgos-laborales/informes-anuales-siniestralidad-laboral.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Organización de Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.ilo.org/global>.
- Yadav, N., Gupta, K., Rani, L., Rawat, D. (2018). Drivers of sustainability practices and SMEs: A systematic literature review. *European Journal of Sustainable Development* 7, 531-544.

06

Participantes/Autores

Carlos Larrinaga González.

Catedrático de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de Burgos.

Rosa María Esteban Arrea.

Investigadora predoctoral. Área de Economía Financiera y Contabilidad, Universidad de Burgos.

Rosa Pérez Fernández.

Investigadora predoctoral. Área de Economía Financiera y Contabilidad, Universidad de Burgos.

Mercedes Luque Vilchez.

Prof. Ayudante Doctor. Área de Economía Financiera y Contabilidad, Universidad de Córdoba.

07

Contacto

E-mail:

giergo@ubu.es

08

Agradecimientos

Los autores de esta guía agradecen la financiación concedida por el Ministerio de Economía y Competitividad, FEDER y la Junta de Castilla y León (ECO RTI2018-099920-B-I00 e INVESTUN/19/BU0001).

09

ANEXO. Buenas prácticas

1. CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Indicador Principal 1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

- [Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 80.](#)

4.4 Seguridad y salud

Aguas de Albacete se compromete con la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras a través de la Política de Seguridad y Salud Laboral, que establece tres líneas estratégicas de actuación: reducción gradual y progresiva de los índices de siniestralidad, minimización del riesgo en todas las actividades que se llevan a cabo, e integración de la función de prevención en las actividades del negocio.

Esta política se desarrolla a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral OHSAS 18001:2007, incluido en el Sistema Integrado de Gestión de Aguas de Albacete.

Uno de los procedimientos de este sistema es el relativo a la **evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva**, que permite evaluar los riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo e instalaciones de Aguas de Albacete. Una vez evaluados, los riesgos son controlados mediante inspecciones reglamentarias, inspecciones internas, controles periódicos de factores ambientales y controles de legionelosis en instalaciones interiores de agua caliente sanitaria. Existen procedimientos e instrucciones de trabajo que regulan todos estos procesos, además de lo relativo a gestión y utilización de equipos de protección individual.

Aguas de Albacete cuenta con un **Servicio de Prevención Mancomunado** de Suez. Además, dentro de la empresa existe un técnico de Seguridad y Salud que asume las especialidades de Seguridad, Higiene y Ergonomía y Psicología Aplicada. La especialidad de Medicina del Trabajo (vigilancia de la salud) está concertada con un Servicio de Prevención Ajeno.



- [Memoria de Sostenibilidad TERSA 2018. Pág. 67.](#)

El aseguramiento de un entorno de trabajo seguro y saludable es un aspecto fundamental para el Grupo TERSA. En este sentido, tenemos implementado y certificado un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral**, de acuerdo con la norma internacional OHSAS 18001 en las actividades relacionadas con la valorización energética, la selección de envases ligeros, el tratamiento de voluminosos y la gestión de puntos limpios y puntos verdes. En 2018 se han hecho auditorías internas y externas con resultados satisfactorios.

Los riesgos e impactos relativos a la salud y la seguridad en el trabajo se gestionan mediante evaluaciones de los puestos de trabajo con el servicio de prevención ajeno y actuaciones preventivas en procedimientos de seguridad. En 2018 se han efectuado las siguientes acciones:

- Estudios de estrés térmico
- Estudios de exposición a campos electromagnéticos
- Estudios ergonómicos
- Revisión de evaluaciones de riesgos laborales
- Visitas periódicas de inspecciones en los centros de trabajo por parte del servicio de prevención ajeno

Indicador adicional 1. Servicios de salud en el trabajo

- [Memoria de Responsabilidad Social Corporativa AIRPHARM 2018. Pág. 57.](#)

En base a ello, en el año 2016 pusimos en marcha la "Escuela de Espalda" en el almacén de Barcelona, y en el año 2017 la activamos en las oficinas de Barcelona. Esta consiste en rutinas de estiramientos de 5 minutos, antes de iniciar la jornada.

Es objetivo para el 2019 estudiar la viabilidad de implantar dicha rutina en otros centros de trabajo.

Para asegurar la seguridad y salud de trabajadores de empresas que vienen a realizar trabajos en nuestras instalaciones, realizamos con ellas coordinaciones de actividades empresariales, de esta manera facilitamos el conocimiento de nuestros riesgos existentes en nuestros centros de trabajo y a la vez nos aseguramos que las personas y empresas que vienen a nuestros centros, cumplen con la normativa de seguridad y salud exigida por ley.

Todos los accidentes de trabajo son notificados al Ministerio de Trabajo vía sistema Delt@ (declaración electrónica de trabajadores

accidentados) y el personal asignado se encarga de investigar las causas de los accidentes registrando y archivando la documentación, aplicándose siempre las medidas adecuadas en cada caso.

- [Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 81.](#)

4.4 Seguridad y salud

Promoción de la salud en el trabajo

Además de la política de seguridad y salud laboral, se ha formalizado una **política de promoción de la salud en el trabajo**, con la intención de promover la salud integral de las personas en su entorno laboral.

La dirección de Aguas de Albacete se ha comprometido a llevar a cabo iniciativas de promoción de la salud destinadas a la plantilla, basadas en el impulso de hábitos de vida saludables y creación de entornos favorables a la salud en el propio centro de trabajo, en línea con una cultura de empresa que valora la prevención y la salud de todos sus integrantes y de la comunidad a la que pertenece, y en un entorno de responsabilidad social compartida y búsqueda de la eficacia como un proceso de mejora permanente.

Se ha constituido un grupo de trabajo, formado por representación de las distintas áreas de la empresa, que se reúne para acordar acciones concretas para el cumplimiento de este compromiso.

Una de las acciones más destacadas, en 2017, ha sido la realización de la **Carrera de Empresas**, organizada por AJE Albacete.

Un grupo de 12 personas participaron, en representación de Aguas de Albacete, en el recorrido de 5km. Aguas de Albacete mantiene su acreditación como empresa adherida a la **Declaración de Luxemburgo**.

Este año, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan una serie de actuaciones, bajo el lema **"Reto: 0 accidentes. ¿Qué puedes hacer tú?"**.

La seguridad y la salud en el puesto de trabajo es cosa de todas y cada una de las personas que componen la plantilla de Aguas de Albacete, así como de la empresa. La apuesta por la cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo de la totalidad de la plantilla, sigue siendo fundamental para Aguas de Albacete de cara a proteger el principal activo de la organización, las personas. Por este motivo, se ha querido incidir en la comunicación de incidentes y situaciones de riesgo, con el objetivo de que todos los trabajadores puedan contribuir de forma activa a mejorar la prevención de riesgos laborales, y evitar posibles accidentes en el futuro.

Entre otras acciones, en Aguas de Albacete se ha desarrollado una charla formativa, en la que el director gerente, José Belda, ha destacado cómo la implicación del personal puede clave a la hora de salvar vidas, así como ha trasladado al personal la necesidad de gozar de un ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles.

Indicador adicional 2. Medidas necesarias respecto a los equipos de trabajo

- [Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 87.](#)

Inversión y gastos de seguridad y salud

En coherencia con el compromiso de la empresa con la seguridad y salud laboral, anualmente una importante partida presupuestaria es invertida en la materia. En 2017 se han realizado inversiones para la adquisición de equipos de medición de gases portátiles multiparamétricos, equipos

específicos para el corte de tuberías de fibrocemento, adquisición de vallas para la delimitación de obras y mantenimientos, mantenimiento de los equipos de seguridad, realización de inspecciones reglamentarias en instalaciones y equipos.

- [Informe de Sostenibilidad HOSPITAL DE MOLINA 2018. Pág. 41.](#)

➔ Hemos implantado el material de bioseguridad recogido en el *Protocolo Instrucción operativa para la selección de equipos cortopunzantes con dispositivos de bioseguridad*, para reducir el número de accidentes laborales por punción.

Indicador adicional 3. Medidas necesarias en cuanto al suministro y utilización de los EPIs

- [Informe de Responsabilidad Corporativa APLITELC 2017. Pág.29.](#)

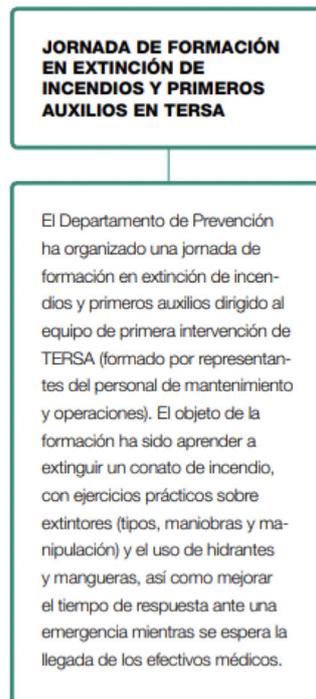
“Equipos de Protección Individual: Cada trabajador dispone de su correspondiente bolsa de EPI’s.”

- [Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág. 105-106.](#)

“En 2018 se hicieron varias visitas a centros de trabajo de Unión de Mutuas para realizar controles periódicos en cuestiones propias del servicio, entrega de equipos de protección individual y de información, y todas las actividades derivadas de la propia gestión de la prevención.”

Indicador adicional 4. Medidas de emergencia

- [Memoria de Sostenibilidad TERSA 2018. Pág. 67.](#)



- [Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág. 106](#)

“Durante el año 2018, se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos en 6 centros de trabajo; la revisión de 27 evaluaciones; 23 evaluaciones específicas de las condiciones de iluminación, temperatura y humedad, y exposición a campos electromagnéticos; la actualización o revisión de 47 planes y consignas de emergencia; y la realización de simulacros de evacuación en 7 centros.”

2. FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Indicador principal 1. Formación en salud y seguridad laboral

- [Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 82.](#)

4.4 Seguridad y salud

Actividades preventivas

La planificación anual de actividades preventiva queda documentada en un Programa de Gestión y recogida en la herramienta informática GPRL (Gestión Prevención Riesgos Laborales). Este Programa incorpora objetivos y acciones a desarrollar durante el año en materia preventiva, además de formación en la materia, y es aprobado directamente por el Comité de Dirección. El Comité de Seguridad y Salud (en el que están representadas el 100% de las personas que conforman la organización) y el Comité de Dirección (en las reuniones operativas) son los órganos encargados de su seguimiento.

CONVENIOS	2014	2015	2016	2017*
Nº de horas de formación en PRL recibidas ³¹	888	584	702	618
% Asistentes / Convocados	99 %	91%	100%	100%

- [Informe de Responsabilidad Corporativa APLITELC 2017. Pág.29.](#)

Formación en Prevención de Riesgos Laborales: Todos los trabajadores reciben las formaciones pertinentes a los riesgos en su lugar de trabajo, teniendo un 95% de la plantilla la formación de Nivel Básico de Prevención de las actividades del metal en la construcción con una duración de 60 horas.

Indicador principal 2. Información sobre salud y seguridad laboral

- [Memoria de Sostenibilidad EURO GOOD NIGHT 2018. Pág. 41.](#)

A través del **Plan de Riesgos Laborales**, se establece una planificación preventiva compuesta por iniciativas como:

- Facilitar toda la información necesaria a los trabajadores sobre los riesgos de sus puestos de trabajo y de buenas prácticas para poder evitar estos riesgos.
- Actuaciones sobre la maquinaria enfocadas a su correcto funcionamiento y así evitar posibles accidentes.



- [Informe de Sostenibilidad HOSPITAL DE MOLINA 2018. Pág. 41.](#)

Principales peligros laborales que presentan riesgo de dolencias

- Exposición a riesgos biológicos
- Sobrecargas de trabajo

Medidas preventivas dirigidas a:

- Controlar la exposición del personal a riesgos biológicos
- Utilizar dispositivos de bioseguridad y equipos de protección individual
- Controlar los turnos, trabajos nocturnos y gestión del personal para evitar sobrecargas de trabajo
- Cumplir con los procedimientos de trabajo e instrucciones operativas
- Formar e informar a todo el personal poniendo a su disposición recursos preventivos

3. ACCIDENTES DE TRABAJO

Indicador principal 1. Lesiones por accidente laboral

- [Memoria de Responsabilidad Social Corporativa ONCE 2017. Pág. 67.](#)

Los tipos de accidentes más frecuentes son: caídas a distinto nivel, el 41,09% y accidentes de tráfico el 21,88%.

	2015		2016		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de accidentes ²⁰	23,19	27,46	25,79	25,82	26,58	29,28
Tasa de enferm. profesionales ²¹	0	0	0	0,0001	0	0
Tasa de días perdidos ²²	47,91	56,72	54,16	44,53	57,77	49,04
Tasa de absentismo ²³	0,51	0,78	0,65	0,58	1	1
Víctimas mortales	1	0	0	0	4	0

Las víctimas mortales fueron 4: uno en jornada laboral por lesión no traumática y tres accidentes de tráfico al ir o volver del trabajo (in itinere).

La tasa de accidentes de los trabajadores (excluidos los empleados) en 2017 ha sido de 0. Tampoco ha habido víctimas mortales.

- [Memoria de Sostenibilidad TERSA 2018. Pág. 68.](#)

En cuanto al sistema que se aplica para registrar y comunicar accidentes, disponemos de un procedimiento interno para investigar de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral establece este procedimiento con las actuaciones que hay que llevar a cabo, las personas referentes y la información que debe facilitarse en caso de accidente laboral. En este sentido,

de cada accidente, incidente o enfermedad profesional se elabora un informe de investigación, que recoge los datos generales, el análisis que se ha hecho y las medidas preventivas y correctoras para evitar que el caso se repita. No se han identificado de manera específica actividades con una mayor incidencia o riesgo de enfermedad. Por otra parte, no ha habido muertes por accidente laboral ni enfermedad profesional.

INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD DE PERSONAL PROPIO

	TERSA	SEMESA	SIRESA
Índice de frecuencia	50,3	83,93	36,85
Índice de gravedad	1,08	1,39	36,85
Índice de incidencia	54,02	147,46	6,63
Tasa de absentismo	3,12%	5,96%	7,72%

Los principales tipos de accidentes han sido por sobreesfuerzos, choques y golpes.

Indicador adicional 1. Adaptación del puesto de trabajo por alguna lesión

- [Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág. 108.](#)

Los accidentes e incidentes producidos en 2018 fueron investigados y dieron lugar a la aplicación de medidas como la ampliación del programa preventivo sobre trastornos musculoesqueléticos o del programa sobre movilidad segura, así como la aplicación de medidas personalizadas (entrega de sillas ergonómicas, almohadillas para ratones, adaptación temporal de puestos...).

Indicador adicional 2. Seguro de accidente laboral

- [Memoria de Sostenibilidad METRO DE MÁLAGA 2018. Pág. 95.](#)

- **Seguro de vida**

Todos los trabajadores de Metro de Málaga cuentan con un seguro colectivo cuyas garantías incluyen el fallecimiento accidental, la incapacidad profesional (tanto total como absoluta), gran invalidez y fallecimiento no accidental.

- [Memoria Social Corporativa COLEGIO OFICIAL DE ECONOMISTAS DE ARAGÓN 2017. Pág. 101.](#)

“Hasta un 15% de la cuota del colegiado se destina a la gestión y contratación de servicios Asistenciales, entre los que se encuentra un seguro colectivo de accidentes (gratuito para todos los colegiados).”

4. ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Indicador principal 1. Dolencias y enfermedades laborales

- [Memoria de Sostenibilidad IPROMA. Pág. 112.](#)

TASA EF. PROFESIONAL

CENTRO DE TRABAJO	Nº EF PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TASA DE EF PROFESIONAL
CASTELLÓN	0	0	0	0
MADRID	0	0	0	0
SEVILLA	0	0	0	0
VALENCIA	0	0	0	0
ZARAGOZA	0	0	0	0
BARCELONA	0	0	0	0
VIGO	0	0	0	0
TARRAGONA	0	0	0	0

- [Memoria de Sostenibilidad JAVIERRE 2018. Pág. 57.](#)

403-2 Tipos de lesiones y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y ausentismo, y número de muertes relacionadas con el trabajo

No ha habido absentismo atribuible a enfermedades profesionales ni accidentes laborales en los últimos cinco años.

Indicador adicional 1. Adaptación del puesto de trabajo por enfermedades profesionales más comunes

- [Memoria de Sostenibilidad JAVIERRE 2018. Pág. 57.](#)

La normativa en España para materia de seguridad y salud laboral, establece pautas de prevención y mitigación de riesgos laborales, todas las actuaciones cuentan con planes de seguridad y salud específicas y de obligado cumplimiento por parte de trabajadores, existen coordinadores de seguridad y salud responsables de seguimiento.

Javierre igualmente cuenta con medidas y plan de seguridad interno, dotado de medios económicos y materiales para su cumplimiento.

- [Memoria de Sostenibilidad METRO DE MÁLAGA 2018. Pág. 91.](#)

Como fomento de la salud, Metro de Málaga ofrece a sus trabajadores la realización de un reconocimiento médico que es solicitado de forma voluntaria por el 100% de la plantilla.

En el caso del personal de Operaciones, este reconocimiento médico es obligatorio por la especificidad del puesto de trabajo que desempeñan. En este sentido, además de reconocimiento de vigilancia de la salud, pasan un reconocimiento psicofísico específico, que garantiza la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo.

5. PROTECCIÓN DE COLECTIVOS DE ELEVADO RIESGO/MÁS VULNERABLES

Indicador principal 1. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales

- Memoria de Responsabilidad Social Corporativa ONCE 2017. Pág. 68.

En 2017 la ONCE ha analizado las condiciones de trabajo del personal especialmente sensible a determinados riesgos laborales y propuesto medidas para la adaptación del puesto. Asimismo, se ha procedido a la asignación de puntos de venta fijos al personal vendedor en los casos que el servicio de salud laboral limita la deambulación.

Indicador adicional 1. Especial protección de la maternidad

- Memoria de Responsabilidad Social Corporativa UNION DE MUTUAS 2018. Pág. 106.

Vigilancia de la salud

En 2018, el Servicio de Vigilancia de la Salud llevó a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Adaptó 6 puestos de trabajo (a embarazadas y personas sensibles).

6. PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS

Indicador principal 1. Acuerdos de negociación colectiva

- [Memoria de Responsabilidad Social Corporativa AIRTEX 2018. Pág. 37.](#)

“Nuestras relaciones laborales se desarrollan de acuerdo con la legislación laboral y sindical de nuestro entorno y el 100% de nuestros empleados están amparados por la negociación colectiva.”

- [Informe de Sostenibilidad Integrado MAS BUSINESS 2018. Pág. 18.](#)

102-41 Acuerdos de negociación colectiva	El personal no está suscrito a ningún convenio colectivo, aunque nos regimos por una serie de normas acordadas por los miembros de la plantilla, recogidas en los convenios Estatal de empresas consultoras de planificación y de Oficinas y despachos de Madrid.	
--	---	---

7. ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL (INFORMACIÓN Y CONSULTA AL PERSONAL). BALANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Indicador principal 1. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

- Memoria de Sostenibilidad LAVOLA 2018.

Disponemos de un Comité de Seguridad y Salud, formado en igual número por representantes de la empresa y de los trabajadores. Los tres representantes de los trabajadores, los delegados de prevención, han sido elegidos por votación entre los trabajadores y representan la totalidad de la plantilla. Este comité dinamiza y coordina la actividad preventiva de la empresa, velando para que se lleven a cabo todas las actuaciones requeridas por la legislación (evaluaciones de riesgos, formación del personal, reconocimientos médicos, etc.) y promoviendo iniciativas y mejoras de las condiciones de trabajo, además de recoger las necesidades e inquietudes del resto de trabajadores referentes a esta cuestión.

Relaciones empresa / trabajadores

En las relaciones empresa – trabajadores se aplicó lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo del sector de mutuas y las demás normas de obligado cumplimiento.

En Unión de Mutuas todo el personal está cubierto por el convenio colectivo y se mantienen los periodos de preaviso legalmente establecidos; para los grupos profesionales 0, I y II un mes; para los grupos III y IV, 15 días.

Unión de Mutuas cuenta con cinco Comités de Seguridad y Salud formados por re-

Composición del Comité de Empresa a 31 de diciembre 2018*

N.º de representantes:

Alcoy	1
Barcelona.....	3
Castelló-central	9
Castelló-ITUM	5
Castellón interprovincial.....	9
Valencia interprovincial	5
Paterna.....	5
Madrid.....	3
Total.....	40

Por sexo:

Hombres:.....	20
Mujeres:.....	20

Por grupos de edad:

Entre 31 y 40.....	8
Entre 41 y 50.....	11
Más de 50.....	21

*En 2018 se celebraron elecciones sindicales en el centro de Alcoy.

- Sede central de Castelló: 2 delegados y 1 delegada, y 1 designado y 2 designadas.
- ITUM: 2 delegados y 1 delegada, y 1 designado y 2 designadas.
- Centro de Paterna: 1 delegado y 1 delegada, y 2 designadas.
- Provincia de Castellón: 1 delegado y 1 delegada, y 1 designado y 1 designada.
- Provincia de Valencia: 2 delegados y 2 designados.

Hay, además, centros sin Comités de Seguridad y Salud que tienen representación en ellos:

- Centro (Madrid, Pamplona y Ciudad Rodrigo): 1 delegado, 1 representante de la empresa.
- Cataluña (todos los centros catalanes): 1 delegado, 1 representante de la empresa.

La misión de los comités es la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, participando en la puesta en marcha y elaboración de los programas de prevención, analizando los daños en la salud de los trabajadores para proponer las medidas preventivas oportunas, informando de las actuaciones realizadas por el SPP, etc. Para ello se reúnen trimestralmente o a petición de una de las partes.

La estructura organizativa de cada comité y sus representantes se encuentra disponible para todo el personal en la intranet corporativa.

presentantes de la empresa (designados de prevención) y representantes de los trabajadores (delegados de prevención). El número de representantes por comité varía en función del número de trabajadores.

Los comités, o bien se organizan por centros (en el caso de los centros más grandes, que disponen de comité propio) o bien son agrupaciones provinciales de centros más pequeños.

Indicador adicional 1. Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo

- Memoria de Desarrollo Sostenible de AGUAS DE ALBACETE 2017. Pág. 83.

El Departamento de Seguridad y Salud Laboral evalúa el comportamiento de proveedores y subcontratistas en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere. Siguiendo los criterios de coordinación de actividades empresariales, se exige a toda subcontrata que cumplan con los requisitos exigidos para, posteriormente, pasar a su homologación como empresa habilitada para trabajar con Aguas de Albacete. El 100% de los proveedores de Aguas de Albacete disponen de homologación según dicho procedimiento.

- Informe de Responsabilidad Social CAFFÈ D’AUTORE Y LA SPAZIALE 2017.

La mayor parte de los proveedores son intensivos en mano de obra, incluso los fabricantes europeos de la maquinaria que se comercializa (máquinas de café y molinillos). En su totalidad son proveedores europeos, y están formados por unos 20 proveedores de maquinaria, recambios y líquidos de limpieza, así como de unas 50 empresas y profesionales de servicio técnico en total [102-9]. **No se han detectado ni identificado riesgos para el derecho de asociación y negociación colectiva ni el resto de Derechos Humanos [407-1].**

