

SST: en la agenda de materialidad de las empresas sostenibles



Lizeth Viviana Salamanca Galvis
Líder de Comunicaciones del CCS
Comunicadora social con énfasis en periodismo / Magíster en Responsabilidad Social y Sostenibilidad

En la búsqueda constante de una gestión empresarial más responsable y sostenible, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha emergido como un componente crítico en la ecuación. Hoy por hoy, este aspecto va más allá de ser un requisito legal y ético, convirtiéndose en un pilar fundamental en la estrategia de sostenibilidad de las organizaciones. Este enfoque no solo garantiza la protección del capital humano, considerado el activo más valioso de cualquier empresa, sino que también demuestra su compromiso con un futuro más seguro y sostenible. En este contexto, la SST se ha convertido en un factor clave que influye no solo en el bienestar de los empleados, sino también en la productividad, la competitividad y la reputación de la empresa a largo plazo.

La relevancia de la SST en la sostenibilidad de las organizaciones no se limita a un ámbito interno y operativo; su alcance se extiende a la comunidad, la cadena de valor y al medio ambiente. Por eso, en la gestión de las relaciones con sus trabajadores y contratistas, se empiezan a identificar los riesgos e impactos que generan las prácticas laborales y de contratación, así como las oportunidades que emergen de allí. Este reconocimiento se refleja, cada vez más, en la inclusión de la SST en las estrategias de materialidad de las organizaciones y en la adhesión y cumplimiento de marcos internacionales.

SST con «S» de social, pilar de los criterios ASG

Los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) son una herramienta que permite evidenciar cómo las empresas están abordando cuestiones que van más allá de los resultados financieros. Hoy por hoy, se han transformado en un estándar común para medir el desempeño en términos de impacto sostenible.

A partir de la consideración de factores que incluyen la preservación del medio ambiente, las relaciones con la comunidad, la gestión de los recursos humanos, la ética empresarial y la transparencia, los criterios ASG ofrecen una visión integral del compromiso de una empresa con la sostenibilidad y su responsabilidad con el entorno en el que opera.

No obstante, los factores ASG también están siendo utilizados por diversos marcos y guías internacionales para la presentación y divulgación de reportes integrados en la perspectiva de aquellos "asuntos o situaciones que se pueden materializar en riesgos u oportunidades con capacidad de afectar el valor, la reputación y la existencia misma de las organizaciones" (Cedodes, 2022).

Entre esos criterios, la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) emerge como un aspecto clave que no solo protege al capital humano —que, como ya se mencionaba es el activo esencial y más importante de las organizaciones— sino que también impacta la productividad y, por ende, la competitividad y la continuidad del negocio a largo plazo.

Garantizar la SST no solo es un deber ético y legal para las empresas; también tiene un impacto directo en los resultados financieros y la sostenibilidad. Un entorno de trabajo seguro y saludable reduce el absentismo laboral, aumenta la productividad, eleva la moral y la satisfacción de los empleados y reduce los costos asociados a accidentes y enfermedades laborales. Todo esto se traduce en una mayor retención de talento, una mejora en el desempeño empresarial (al tiempo que crea valor social) y el fortalecimiento de su reputación. Por el contrario, una gestión deficiente de la SST puede acarrearle a una empresa sanciones y multas, pérdida de mercados, desconfianza y la erosión de la legitimidad e, incluso, la imposibilidad de continuar operando.



Por consiguiente, la SST ha adquirido un rol protagónico en los asuntos que abarca la «S» de los criterios ASG. Incluye un listado extenso de temas estrechamente relacionados con salud y bienestar; desarrollo de capital humano; condiciones laborales; abastecimiento ético de la cadena de suministro (incluyendo lucha contra la esclavitud moderna y trabajo infantil); cuestiones de Derechos Humanos en las instalaciones de la empresa y de los proveedores/contratistas; equidad, diversidad e igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, gestión de riesgos en los procesos y actividades; privacidad y seguridad de datos; y participación de la comunidad, entre otros (Cecodes, 2022).

Además, la identificación y evaluación de peligros y la gestión y control de riesgos físicos, biológicos y químicos en las operaciones sumado a la prevención de accidentes mayores y la gestión de residuos, tiene efectos sobre la prevención de la contaminación y el cuidado del medio ambiente, por lo que la SST también tiene la capacidad de abordar cuestiones ambientales.

Lo anterior demuestra que la SST tiene un lugar relevante en los criterios ASG y empieza a integrar con fuerza el listado de los asuntos materiales que guían la estrategia de sostenibilidad de las empresas.

Los asuntos laborales en otros marcos de actuación sostenible

La SST no solo aparece en los criterios ASG. También ha sido un tema constante en los marcos internacionales de actuación responsable y sostenible que orientan y sirven de referencia a las organizaciones y que, por supuesto, han nutrido las consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza que deben tener en cuenta las organizaciones para identificar sus impactos, oportunidades y asuntos en los cuales tiene incidencia.

En los Diez Principios del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (basados en Declaraciones y Convenciones Universales), una de las cuatro áreas de actuación corresponde a 'estándares laborales' e indica que las empresas deben "apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (principio 3), apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción (principio 4), apoyar la erradicación del trabajo infantil (principio 5) y apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación (principio 6)" (Pacto Global Red Colombia, s.f.).

En línea con lo anterior, recientemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo (OIT, 2020).

De otro lado, entre las materias fundamentales de la ISO 26000 'Guía de Responsabilidad Social' aparecen las «prácticas laborales» que abarcan aspectos como las condiciones de trabajo y de protección social, la seguridad y la salud ocupacional, el desarrollo humano y la formación en el lugar de trabajo, las relaciones laborales y el diálogo social. Otra de las materias fundamentales de la guía que guarda relación con la SST son las «prácticas justas de operación» que, entre otros aspectos, promueve la responsabilidad social en la cadena de valor.

En términos de operaciones, la 'Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable' de la OCDE (2018) insta a las empresas a "identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos, reales y potenciales en sus propias actividades, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales", incluyendo allí riesgos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, prácticas de contratación, condiciones laborales y vulneración de derechos humanos (por ejemplo, presencia de trabajo forzoso, discriminación salarial y violencia o acoso laboral).

Con respecto a los estándares de reporte de sostenibilidad, el Global Reporting Iniciative (GRI) ofrece el estándar temático 'GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo', vigente desde el 2021, el cual incluye contenidos para que las organizaciones reporten información acerca de sus impactos vinculados con la SST y la manera en que los gestionan.



El GRI indica que "las condiciones laborales saludables y seguras suponen tanto la prevención de los daños físicos y mentales como el fomento de la salud de los trabajadores" y, en ese sentido, las organizaciones deben demostrar su compromiso en ese ámbito, promover la participación de los trabajadores en la elaboración, aplicación y evaluación del desempeño de las políticas sobre SST, los sistemas de gestión y los programas que sean apropiados para el tamaño y las actividades de la organización (GRI, 2021).

Finalmente (aunque aquí no se agota el listado), están los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con respecto a los cuales la SST no solo guarda relación, sino que tiene la capacidad de influir en su alcance.

Es el caso del ODS 3 *'Salud y Bienestar'* cuyas metas incorporan la reducción sustancial de los accidentes y lesiones causadas por accidentes de tránsito, por productos químicos peligrosos y por la contaminación ambiental, así como la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención, el tratamiento y la promoción de la salud mental y el bienestar de las personas. También está el ODS 8 *'Trabajo decente y crecimiento económico'* que insta a crear puestos de trabajo decentes, fomentar la formalización, proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

La SST presente en la materialidad de las estrategias de sostenibilidad

La incorporación de la SST como un elemento común en los marcos y estándares internacionales de gestión sostenible ha llevado a su creciente presencia en las matrices de materialidad de las organizaciones. Esto se refleja no solo en la identificación y priorización de temas relevantes tanto para las empresas como para los grupos de interés, sino también en la evaluación

de la doble materialidad (consideración de los impactos sociales y ambientales (positivos y negativos) que generan las actividades y operaciones de la compañía, incluidos los relacionados con la cadena de valor—materialidad de impacto— y de los efectos que el entorno tiene o podría tener sobre el valor económico de la organización —materialidad financiera—).

En este contexto, la SST emerge como un factor crucial que influye en el desempeño social y ambiental de las empresas, en la percepción y valoración de sus grupos de interés y en su desempeño económico y protección de valor a largo plazo

Para la muestra, un estudio adelantado por la firma global de auditoría y consultoría KPMG sobre reportes de Sostenibilidad en Latinoamérica que consultó a mil empresas de la región, evidencia que el 35 % de las organizaciones consultadas aborda la problemática de los riesgos sociales en sus reportes y que los elementos generalmente cubiertos tienen que ver con cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, condiciones laborales y relaciones con la comunidad, siendo estos asuntos "cruciales para la mayoría de las empresas y sus negocios" (KPMG, 2023).

Así mismo, el informe 'Tendencias en informes de sostenibilidad para 2023' encontró que entre los asuntos materiales más relevantes para las compañías están la Seguridad y la Salud en el Trabajo, las relaciones con proveedores, los Derechos Humanos, la inversión en la comunidad, el bienestar de los empleados, la diversidad y la inclusión, el compromiso con los grupos de interés (incluyendo trabajadores y/o colaboradores), temas que van a la par de desafíos como el cambio climático, la ética y la gobernanza, la gestión de residuos, el crecimiento económico y la protección de la biodiversidad.

Es evidente que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) continuará adquiriendo un papel cada vez más destacado en la gestión sostenible en los próximos años. Desde 2022, Forética[1] viene advirtiendo que se está consolidando la tendencia de colocar "la S en el centro" de la estrategia empresarial lo que implica una expansión y profundización de la actuación empresarial en salud y bienestar. Este enfoque refleja la creciente importancia de la SST en la agenda de sostenibilidad corporativa y sugiere que esta tendencia se mantendrá en aumento en el futuro.

En este sentido, se espera que las empresas aborden sus impactos en la salud desde una perspectiva amplia que incluye a sus empleados, pero se extiende a toda su cadena de valor. De acuerdo con Forética, entre los temas que marcarán la agenda de sostenibilidad de las organizaciones en los próximos años está la salud mental, el vínculo existente entre salud y cambio climático, la creación de empleos verdes, la transición laboral justa (asociada a transformaciones tecnológicas y descarbonización de las economías), la reconversión laboral, la inclusión y el fomento de la diversidad, la creación de programas de empleo para las comunidades locales y el trabajo decente. Incluso, advierte que se desarrollarán marcos de medición e indicadores para apoyar las actuaciones empresariales y la rendición de cuentas en esos aspectos.

En definitiva, la SST ya no es simplemente un aspecto operativo en las organizaciones, sino que se ha convertido en un componente clave en sus estrategias de sostenibilidad, siendo un aspecto crítico de gestión de riesgos, impactos y nuevas oportunidades. Aquellas que comprenden plenamente su importancia no solo cuidan a su capital humano y su fuerza laboral, sino que también aseguran la creación de valor a largo plazo, mediante el aumento de la productividad y la competitividad, fortaleciendo así su posición en el mercado y demostrando su compromiso con un futuro más seguro y sostenible para todos.



[1] Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España.