



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA*

Diego Megino Fernández**
Universidad de Burgos (España)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. El grupo de empresas: personalidad y responsabilidad. –3. La prevención de riesgos laborales y el grupo de empresas. 3.1. La tutela frente a los riesgos profesionales y los convenios colectivos de grupo. 3.1.1. Materializaciones en la práctica. 3.2. La tutela frente a los riesgos profesionales y las políticas de RSC de grupo. 3.2.1. Principales manifestaciones. –4. Una concisa reflexión final.

RESUMEN

La prevención de riesgos laborales representa una materia compleja; más todavía si es desarrollada en el contexto de un grupo de empresas. Este, para alcanzar unos resultados óptimos al respecto, cuenta a su disposición con dos instrumentos más que notables, a los que convendría que acudiera: la negociación colectiva y la responsabilidad social corporativa. Partiendo de lo anterior, en este artículo son analizadas ambas esferas (y sus principales materializaciones) para una pluralidad de grupos de empresas que operan en España.

ABSTRACT

The prevention of occupational risks represents a complex matter; more so if it is developed in the context of a business group. To achieve optimal results in this field, the group has two more than remarkable instruments, which should be used: collective bargaining and corporate social responsibility. This article analyzes both areas (and their main implementations) for a plurality of business groups operating in Spain.

* Recibido el 6 de noviembre de 2018. Aprobado el 14 de mayo de 2019.

** Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Burgos (España)
El contenido de este artículo se enmarca dentro del proyecto de investigación, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales (DER2015.67055-P).

Palabras clave: seguridad y salud en el trabajo, grupo de empresas, negociación colectiva, responsabilidad social corporativa.

Key words: security and health at work, business group, collective negotiation, corporate social responsibility.

1. INTRODUCCIÓN¹

Aun cuando para localizar sus verdaderos orígenes cabría remontarse a la década de los años setenta del siglo pasado, hoy no admite duda que «la complejidad, como opción de organización de la actividad económico-empresarial, es una realidad completamente instalada en el modo de producción del siglo XXI»²; que ha venido para quedarse (sin perjuicio de su constante evolución); y que, por cuanto aquí más interesa, incide de manera decisiva y profunda «sobre la dinámica de las relaciones de trabajo [...] –al provocar– una auténtica conmoción para la aplicación de las instituciones laborales clásicas»³.

Los empresarios adjetivados de «complejos» se alejan, en muchas ocasiones de un modo radical, de «la fórmula tradicional propia de la era post-industrial en la cual la empresa (persona física o jurídica) ha ocupado una posición única frente a la contraparte de la relación de trabajo, el trabajador, siendo este un presupuesto esencial del contrato de trabajo»⁴. En cambio, los actuales estándares de vinculación y de articulación, singularmente supeditados al proceso de la globalización⁵, muestran como rasgo definitorio una significativa disgregación (aun armonizada) de los negocios⁶, consecuencia de «los límites al crecimiento interno empresarial»⁷. En este sentido, a pesar de no ser la única, entre sus principales manifestaciones merece la pena destacar la de los grupos de empresas⁸. Esta posibilidad, en términos similares a las demás alter-

¹ Se toma como referencia en este y otros puntos del artículo aspectos ya tratados, si bien desde la exclusiva perspectiva de las contrataciones de obras y servicios, en MEGINO FERNÁNDEZ, D.: «Externalización productiva y mejora de la prevención de riesgos laborales a través de la negociación colectiva y de las políticas de responsabilidad social corporativa», en AA. VV. (LÓPEZ AHUMADA, J. E. y MENÉNDEZ CALVO, R., Dirs.): *Poder de dirección y estructuras empresariales complejas*, Cinca (Madrid), 2018, págs. 259 y ss.

² RAMOS QUINTANA, I.: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*, Bomarzo (Albacete), 2015, pág. 9.

³ MOLERO MARAÑÓN, M.^a L.: «Descentralización productiva y relaciones laborales», *Relaciones Laborales*, núm. 9, 2010, pág. 2 (formato electrónico).

⁴ RAMOS QUINTANA, I.: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*, cit., pág. 9.

⁵ ESTEVE SEGARRA, A.: «Grupos de empresas: efectos de las transformaciones empresariales sobre el Derecho del Trabajo», *Quaderns de Ciències Socials*, núm. 10, 2003, pág. 8. Haciendo alusión a factores como «la aparición de países emergentes, las bruscas fluctuaciones de los precios de los productos energéticos, la extensión del sector servicios en detrimento del industrial, el aumento de los costes laborales y, principalmente, al desarrollo tecnológico y a la globalización de la economía», UBILLÚS BRACAMONTE, R. E.: «Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. XLVIII, 2015, pág. 18.

⁶ Al respecto, MARTÍNEZ BARROSO, M.^a de los R.: «La nueva definición del “empresario” a resultas de la cada vez más frecuente descentralización productiva», *RTSS. CEF*, núm. 226, 2002, pág. 75; o GOERLICH PESET, J. M.^a: «Los grupos de sociedades en la jurisprudencia social reciente: puntos críticos», *Información Laboral*, núm. 5, 2014, pág. 1 (formato electrónico).

⁷ «En un momento dado, la contracción de la estructura interna empieza a dejar de ser eficiente en el mercado global y debe ser contrapesada con una fórmula de expansión externa, que no es otra que la del grupo empresarial». La explicación, en RAMOS QUINTANA, I.: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*, cit., pág. 18.

⁸ Como ya señalaran los órganos judiciales hace varias décadas, «los grupos de empresas son un fenómeno cada vez más extendido de nuestro tiempo y revisten una complejidad en su estructuración que dificulta no solo su regulación legal, sino, incluso, su propia caracterización o definición, ya que surgen como consecuencia de un proceso muy dinámico, en el marco de una economía de mercado cada vez más desregulada y en el que frecuentemente las normas jurídicas van a remolque de la realidad práctica» [STSJ de Andalucía/Málaga, Sala de lo Social, de 5 de julio de 1996 (sent. núm. 926/1996)].

nativas encuadrables dentro de la categoría «estructuras empresariales complejas»⁹, está fundamentalmente pensada para convertir la especialización en la respuesta fisiológica a «la necesidad de adaptar el desarrollo de las actividades productivas a un contexto cada vez más complejo, inestable y competitivo»¹⁰.

Por encima de todo, en este ideario prima el deseo de potenciar la capacidad de adecuación a los cambios en el entorno, circunstancia que demanda un alto grado de ductilidad, requisito elevado a la condición de «institución central del capitalismo flexible»¹¹, susceptible de traducirse en plurales y maleables «configuraciones, a cual más imaginativa, ratificadas –además– por el derecho mercantil»¹².

En definitiva, también el grupo de empresas ha contribuido a dar un paso definitivo (quizás de no retorno) hacia «la fragmentación del ciclo productivo (integración horizontal) y –a– la autonomía de cada empresa en sus relaciones con las demás»¹³. Esta eventualidad posibilita, a su vez, el surgimiento y la consolidación de la red empresarial¹⁴ como fórmula de disposición que permite dividir una actividad completa «en múltiples empresas y territorios, dentro y fuera de las fronteras de un país, sin perder un ápice de poder de control del entero proceso [...] –y– que propicia presentar jurídico-laboralmente separado lo que económicamente está unido»¹⁵.

Con otras palabras, la red, «nuevo paradigma organizativo predominante, aunque no exclusivo [...] –suscita que– la “empresa” formal [...] –siga– siendo la “unidad jurídica-financiera” de

⁹ Que, de hecho, pueden inclusive obedecer «a finalidades opuestas», conforme acontece, por ejemplo, con las subcontrataciones y los grupos de empresas, toda vez que «las primeras son instrumentos de descentralización productiva, mientras que los segundos lo son de concentración empresarial». La distinción, en MONTOYA MELGAR, A.: «El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas», *RMTAS*, núm. 48, 2004, pág. 136.

¹⁰ Remarcándolo, SANGUINETI RAYMOND, W.: «¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?», *Trabajo y Derecho*, núm. 17, 2016, pág. 1 (formato electrónico).

¹¹ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente», *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2015, pág. 1 (formato electrónico).

¹² LAFUENTE HERNÁNDEZ, S.; JAMAR, D. y MARTÍNEZ, E.: «Respuestas sindicales ante el desafío de la empresa-red: sector petroquímico y nuclear», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 34, 2016, pág. 152.

¹³ AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales», *RMTAS*, núm. 53, 2004, pág. 265.

¹⁴ No obstante, «la empresa red no es una red de empresas, sino una forma de organización en red de las actividades de todo tipo de empresas. Sobre esa base, las redes de empresas se estructuran mediante la coordinación entre las empresas que la integran para, por vía contractual (y no solo por vía de la subcontratación) efectuar una actividad mercantil de cierta durabilidad, a partir de la cual se pretendan obtener beneficios fruto de esa “coalición”». La puntualización, en SOLER ARREBOLA, J. A.: «Aspectos laborales de las uniones temporales de empresas en el contexto de las redes de empresas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 178, 2015, págs. 3 y 4 (formato electrónico). En parecidos términos, SANGUINETI RAYMOND, W.: «Las transformaciones del empleador y el futuro del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, núm. 7, 2009, págs. 1 y 2 (formato electrónico).

¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: «“Empresas-red” y “empleador indirecto”: la “líquida” frontera entre “red de contratas” y “nueva” cesión (indirecta) de trabajadores», *RTSS. CEF*, núm. 409, 2017, pág. 127. De todos modos, «la diferencia entre la empresa red y el grupo de empresas radica en que la primera se inserta en una tela de araña de alianzas estratégicas. Pero no tiene una dirección unitaria. Por el contrario, el grupo de empresas sí la tiene»; conforme subraya MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: «El grupo de empresas con efectos laborales», *Trabajo y Derecho*, núm. 4, 2015, pág. 2 (formato electrónico). Por lo tanto, «en el concepto de empresas red encajan diversos supuestos de colaboración interempresarial a través de relaciones distintas (de afiliación, alianza, subcontratación, franquicia, concesionario, etc.), gozando cada unidad empresarial de personalidad jurídica propia y de independencia económica»; según destaca TOMÁS JIMÉNEZ, N.: «El nuevo marco de negociación colectiva en los grupos de empresas y empresas red», *RTSS. CEF*, núm. 356, 2012, pág. 178.

referencia (normativa), pero “no la unidad operativa de producción” ni la “unidad de gestión”¹⁶. De este modo, aunque las estructuras fraguadas facilitan el fraccionamiento, este hecho no implica *per se* «la desaparición del poder de decisión de la gran empresa, la cual suele, llegado el caso [...] ejercer un poder de dominio en el marco de la producción en red»¹⁷.

Paradójicamente, en el ámbito del Derecho del Trabajo esta tendencia choca frontalmente con una contrariedad excepcional (o ventaja notable, según se mire): aquel va a la zaga de la realidad y tan solo ha contemplado «de manera muy elemental y limitada el impacto que este decisivo cambio organizativo puede tener sobre sus contenidos e instituciones»¹⁸. La norma laboral, en sus ajustados márgenes, «sigue anclada [salvo referencias episódicas y dejadas a la autonomía colectiva (art. 87.2 ET y su referencia a los grupos de empresas y a las redes)] en el modelo más arcaico, en el de proximidad o local»¹⁹, en una «visión clásica de la relación de trabajo, en la que el empresario contratante se hallaba perfectamente identificado y en el que la prestación de servicios se producía en el marco de una empresa aislada»²⁰.

La consecuencia inmediata ha sido la de hacer recaer sobre otros operadores (los órganos judiciales, a través de sus resoluciones²¹; los interlocutores sociales, por vía especialmente de la negociación colectiva; o, inclusive, las propias empresas, mediante sus políticas y acciones de responsabilidad corporativa) el cometido de dotar a estas realidades de una mínima configuración jurídica y hasta de una cobertura o legitimidad social.

Al final, «la proliferación de múltiples tipos de relaciones laborales triangulares [...] dan como resultado que el tradicionalmente bilateral contrato de trabajo se transforme en un contrato a tres bandas»²², algo que, como voces más autorizadas han tenido la ocasión de poner de relieve²³, repercute de un modo notorio sobre cinco esferas distintas, una de ellas, la que sirve de justificación para este artículo, la de la seguridad y salud en el trabajo.

A este respecto y por lo común, el legislador ha focalizado sus esfuerzos en sentar las bases para «determinar cuál es el régimen jurídico laboral y, fundamentalmente, el régimen de res-

¹⁶ Recuperando pensamientos y conceptos del sociólogo M. Castells, MOLINA NAVARRETE, C.: «¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente? En busca de un estatuto jurídico-laboral para el “empresario-empleador indirecto”, la “mano invisible” que mece el mercado», *RTSS. CEF*, núm. 409, 2017, págs. 91 y 92.

¹⁷ «La idea de concentración no desaparece, sino que se combina con formas funcionales o instrumentales de descentralización, eludiendo los modos centralizados y jerárquicos de articulación y de toma de decisiones. Por ello se puede hablar de la expansión de formas de producción en red en régimen de “concentración sin centralización” y de “concentración descentralizada” en el marco de redes de producción que comprende un encadenamiento de empresas y agentes económicos productores y negociadores». Certero en su diagnóstico, MONEREO PÉREZ, J. L.: «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente», cit., pág. 2 (formato electrónico).

¹⁸ SANGUINETI RAYMOND, W.: «¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?», cit., pág. 1.

¹⁹ MOLINA NAVARRETE, C.: «¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente? En busca de un estatuto jurídico-laboral para el “empresario-empleador indirecto”, la “mano invisible” que mece el mercado», cit., pág. 92.

²⁰ ESTEVE SEGARRA, A.: «Grupos de empresas: efectos de las transformaciones empresariales sobre el Derecho del Trabajo», cit., pág. 11.

²¹ CUENCA ALARCÓN, M.: «El impacto laboral de la nueva organización de la empresa: el ejemplo de la cesión ilegal de trabajadores», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 25, 2007, págs. 58 y 59.

²² OLARTE ENCABO, S.: «Las relaciones laborales triangulares en el marco de la reforma de 2012», *Aranzadi Social*, núm. 2, 2013, págs. 16 y 17 (formato electrónico).

²³ Junto con la prevención frente a los riesgos profesionales, las cuatro restantes serían «la individualización del sujeto o los sujetos que ocupan la posición de empresario en el contrato de trabajo [...] la celebración del contrato de trabajo, la determinación de su duración, la estabilidad de sus contenidos y su conservación [...] la definición del contenido de las relaciones laborales [...] –y, por último– el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores [...] –y la– libertad sindical». El análisis más minucioso, en SANGUINETI RAYMOND, W.: «¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?», cit., págs. 2 a 5.

ponsabilidades»²⁴. Pero con esta acotada actuación no logra aportar una solución apropiada o convincente a todos los problemas, interrogantes o incertidumbres susceptibles de materializarse. Situación agravada por, primero, las heterogéneas y dinámicas manifestaciones de un fenómeno en persistente renovación, que tienen «un difícil encaje en los esquemas clásicos de aprehensión de la empresa desde el punto de vista jurídico-laboral»²⁵. Segundo, el hecho de que los marcos legales de referencia disponen de «debilitados, obsoletos y dispersos instrumentos jurídicos [...] que, en su sustancia, apenas han variado en más de un tres décadas»²⁶; y sin que, no cuestionando por ello su valor, en el específico plano de la protección frente a los peligros latentes en un entorno laboral baste con «la correcta coordinación de todos los implicados en las citadas formas de relación para equilibrar la siempre difícil balanza entre flexibilidad-prevención de riesgos»²⁷. Tercero, asimismo conviene no perder de vista que «los nuevos tiempos, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, los nuevos sistemas de producción, los avances científicos, las nuevas condiciones de trabajo y formas de empleo, etc. generan nuevas situaciones de riesgo y agravan las ya existentes»²⁸.

Al hilo de cuanto ha sido expuesto, el objetivo primordial perseguido con esta contribución resulta relativamente sencillo: a partir del análisis de las prácticas incorporadas en la negociación colectiva o extraídas de las políticas de RSC, describir el modo en el que, como complemento (si no avance) a un marco jurídico descompasado²⁹, otros actores llamados a ser protagonistas intentan proporcionar respuestas a las heterogéneas vicisitudes que, en el amplio campo de la seguridad y la salud en el trabajo, se producen también en los grupos de empresas³⁰.

²⁴ OLARTE ENCABO, S.: «Las relaciones laborales triangulares en el marco de la reforma de 2012», cit., pág. 16.

²⁵ ESTEVE SEGARRA, A.: «Grupos de empresas: efectos de las transformaciones empresariales sobre el Derecho del Trabajo», cit., pág. 5.

²⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: «¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente? En busca de un estatuto jurídico-laboral para el “empresario-empendedor indirecto”, la “mano invisible” que mece el mercado», cit., pág. 101.

²⁷ DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R.: «Las obligaciones empresariales sobre prevención de riesgos en empresas complejas y de intermediación en la prestación de servicios», en AA. VV. (RIVAS VALLEJO, M.^a P. y MONEREO PÉREZ, J. L., Dirs.): *Tratado de salud laboral*, Aranzadi-Thomson Reuters (Cizur Menor), 2012, s./p. (formato electrónico).

²⁸ LLORENS ESPADA, J.: «Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva», *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, núm. 19, 2012, pág. 65.

²⁹ Mostrando su parecer acerca de esta contrariedad, entre otros, ESCUDERO PRIETO, A.: «La aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a los grupos de empresa», *RGDTSS*, núm. 16, 2008, s./p. (formato electrónico); MONEREO PÉREZ, J. L.: «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (y II). La empresa en transformación permanente», *Relaciones Laborales*, núm. 7, 2015, págs. 10 y 11 (formato electrónico); QUIRÓS HIDALGO, J. G.: «La prevención de riesgos laborales en los grupos de empresa», en AA. VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., Dirs.): *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo: II Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*, Junta de Castilla y León (Valladolid), 2011, págs. 71 y ss.; o RAMOS QUINTANA, I.: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*, cit., págs. 10, 11 y 25.

³⁰ Con todo, «bueno es comenzar poniendo por delante un par de dificultades con las que cualquier estudio en este campo se tropieza. De entrada, la terminología ayuda poco; no solo la mayoría de los grupos empresariales omiten el autopresentarse como tales, sino que también se da el fenómeno inverso (agrupaciones productivas que se autodenominan así y que, sin embargo, no cumplen las exigencias jurídicas del caso). Pero el obstáculo principal para la elaboración de un marco conceptual unitario sobre la figura en cuestión deriva de su propia multivalencia [...] Tal pluralidad de significados, si acaso, se agrava cuando llegamos al Derecho del Trabajo y observamos que incluso la conceptualización del grupo empresarial varía en función de si hablamos de aspectos colectivos (negociación de convenios, constitución de órganos representativos) o individuales (traslados, antigüedad, etc.), de temas procesales (legitimación, prescripción de acciones, etc.) o de infracciones administrativas (responsabilidad, reincidencia, etc.), etc.». Elocuente la observación de SEMPERE NAVARRO, A. V. y ARETA MARTÍNEZ, M.^a: «El Derecho del Trabajo y los grupos de empresas: inventario», *RMTAS*, núm. 48, 2004, pág. 97.

2. EL GRUPO DE EMPRESAS: PERSONALIDAD Y RESPONSABILIDAD

En la actualidad, los grupos de sociedades constituyen una forma de organizar la actividad empresarial frecuente, ampliamente extendida. En su virtud, una pluralidad de entidades queda integrada bajo una dirección económica unitaria, actuando asimismo de forma coordinada, de acuerdo con unas pautas o directrices conjuntas o compartidas.

Pero con independencia de los lazos establecidos entre las distintas compañías que lo integran, resulta destacable que cada una posee y conserva una personalidad jurídica propia e independiente, no existiendo, por consiguiente y como regla general, una comunicación o trasvase inmediato de responsabilidades entre ellas.

Con todo, lo cierto es que «pese a la existencia de personalidades jurídicas diferenciadas y a la aparente autonomía de los componentes del grupo, estos actúan con criterios de subordinación; se impone un vínculo económico organizativo tendente al logro de un fin empresarial común; y aun la misma idea de la dependencia pasa a un segundo término, para destacar la de la unidad de dirección de todas las empresas del grupo»³¹. De hecho, «el componente fundamental, de dificultosa precisión, es el elemento de “dirección unitaria”. Para la doctrina mercantilista no basta, para apreciar su existencia y la consiguiente del grupo, la simple situación de control o dependencia societaria [por la titularidad de las acciones o participaciones sociales, y por la identidad de los miembros de órganos de administración], sino que es preciso que “la sociedad dominante ejerza de forma decisiva su influencia, imponiendo una política empresarial común”. Pero en el campo del derecho del trabajo, nacional y comunitario, las dificultades probatorias y la seguridad jurídica excluyen la exigencia del ejercicio efectivo de la dirección unitaria y se satisfacen con la mera posibilidad de dicha dirección común, atendiendo a la existencia de control societario»³².

Ahora bien, sin negar esa finalidad natural perseguida por el grupo de «ejercer o mantener el control sobre una gran organización empresarial [...] además, esta forma de vinculación empresarial permite la explotación conjunta sobre el personal, la infraestructura, la tecnología, el conocimiento, los recursos financieros y demás prerrogativas que cada una de las empresas del grupo puedan ofrecer, es decir, el ejercicio de diversos mecanismos de sinergias productivas o financieras entre empresas distintas»³³.

³¹ STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 21 de noviembre de 2011 (sent. núm. 5206/2011).

³² STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2013 (rec. de casación núm. 78/2012). Analizando las importantes implicaciones de esta resolución del Alto Tribunal (presente o seguida por otros muchos pronunciamientos posteriores), entre ellas la necesidad de rectificar la doctrina tradicional respecto de los grupos de empresas fisiológicos y patológicos, BAZ RODRÍGUEZ, J.: «De “Aserpal” a “Tragsa”. Una nueva reformulación de la doctrina jurisprudencial de la “empresa de grupo”. Levantamiento del velo versus concepto laboral de empleador (artículo 1.2 ET)», *Trabajo y Derecho*, núm. 18, 2016; DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E.: *Grupos de empresas y despidos económicos*, Lex Nova (Valladolid), 2014; GOERLICH PESET, J. M.^a: «Los grupos de sociedades en la jurisprudencia social reciente: puntos críticos», cit.; RAMOS QUINTANA, I.: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*, cit., y «La condición de empresario en los procesos de descentralización productiva», *Trabajo y Derecho*, núm. 25, 2017; SÁNCHEZ PÉREZ, P.: «Los grupos de empresa en la jurisprudencia social», *RGDTSS*, núm. 43, 2016; o SERRANO OLIVARES, R.: «Grupos de empresas a efectos laborales: a vueltas con la necesidad de superar su entendimiento en clave patológica», *IusLabor*, núm. 2, 2016, quien asimismo dedica un espacio destacado (págs. 18 y 19) a la STS, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2015 (rec. de casación núm. 172/2014), por cuanto «concluye que la expresión “grupo patológico” ha de ser reservada para los supuestos en que las circunstancias determinantes de la responsabilidad solidaria se enmarcan en el terreno de la ocultación o fraude, pero cuando los datos objetivos que llevan a esa responsabilidad laboral no se ocultan, no responden a una actuación con finalidad defraudadora ni atienden a abuso alguno, la terminología más adecuada más bien debiera ser la de “empresa de grupo” o “empresa-grupo”, que resultaría algo así como el género del que aquel (el grupo patológico) es la especie, cualificada precisamente por los referidos datos de abuso, fraude u ocultación a terceros».

³³ UBILLÚS BRACAMONTE, R. E.: «Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo», cit., pág. 22.

Una vez expuesto lo anterior, corresponde reparar en que, aun cuando su atractivo y relevancia está fuera de toda duda, el ordenamiento jurídico-laboral, en términos similares a otras figuras, carece de una regulación particular y completa del grupo de empresas³⁴. De hecho, la principal (y más o menos rigurosa) noción definitoria consta en el artículo 3.1.3.º de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, donde aquel es descrito sucintamente como «un grupo que comprende una empresa que ejerce el control y las empresas controladas».

Por lo que al Derecho del Trabajo hace, esta carestía regulatoria ha servido de germen a una frecuente confusión terminológica, consistente en identificar con el concepto dos realidades por completo distintas: «por un lado, dicha expresión se utiliza para referirse a los conglomerados de sociedades con nexos empresariales y de producción y/o prestación de servicios comunes. Por otro lado, el término es utilizado para mencionar a aquellos supuestos patológicos en los que diferentes realidades empresariales (aparentemente diferenciadas) constituyen, en realidad, un único empleador»³⁵.

Enlazando con cuanto precede, aunque tradicionalmente se ha sostenido que «el grupo de empresas, a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del derecho mercantil [...] –por cuanto el– reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización del trabajo; y estos factores [...] configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades»³⁶, la jurisprudencia más reciente ha matizado de manera relevante el referido postulado, al disponer que, en puridad, la distinción debe establecerse entre «el inocuo, a efectos laborales, “grupo de sociedades” y la trascendente, hablamos de responsabilidad, “empresa de grupo”»³⁷. En esta senda, «el concepto de “grupo de empresas” ha de ser, y es, el mismo en las distintas ramas del ordenamiento jurídico [...] –si bien– en sus diversos ámbitos (mercantil, fiscal, laboral) pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas; concretamente, [...] en el campo del derecho del trabajo es dable sostener una responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del “grupo” cuando en el mismo concurren los factores adicionales que posteriormente referiremos»³⁸.

³⁴ Críticos con esta circunstancia se muestran, por ejemplo, GARCÍA QUIÑONES, J. C.: «El impacto laboral de los grupos de empresa: una asignatura pendiente en el Derecho del Trabajo español», *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2016, pág. 2 –que habla de «desafección legislativa» y de una «persistente actitud silente del legislador»–; GOERLICH PESET, J. M.ª: «Los grupos de sociedades en la jurisprudencia social reciente: puntos críticos», cit., pág. 2 (formato electrónico) –al provocar que «el ámbito que ha quedado abierto a la interpretación es muy amplio»–; ESTEVE SEGARRA, A.: «Grupos de empresas: efectos de las transformaciones empresariales sobre el Derecho del Trabajo», cit., págs. 13 y 14 –quien enfatiza el carácter limitado y selectivo de la intervención legislativa–; JIMÉNEZ ROJAS, F.: «Grupos de empresa y economía descentralizada», *Anales de Derecho*, núm. 30, 2012, pág. 162 –que propone una regulación mínima del fenómeno que, al menos, incluya «su noción básica (o sea, pluralidad subjetiva, dependencia económica y ámbito productivo unitario), e incidir en determinados aspectos, tales como los fenómenos circulatorios entre las empresas del grupo, la cesión temporal de sus trabajadores, la dirección y el control de la actividad, y la responsabilidad común contraída por el grupo empresario y sus componentes, en el cumplimiento de sus deberes laborales»–; o UBILLÚS BRACAMONTE, R. E.: «Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo», cit., pág. 25 –para quien el legislador ha optado por «una regulación fragmentaria, insuficiente y tuitiva, al elegir el sistema de regulación parcial»–.

³⁵ STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 27 de julio de 2012 (sent. núm. 43/73/2012).

³⁶ STS, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2005 (RCUD núm. 3400/2004).

³⁷ STS, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2017 (RCUD núm. 2501/2015).

³⁸ STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2015 (rec. de casación núm. 1/2015). Ya lo advirtió hace tiempo la doctrina científica: «Para el Derecho del Trabajo su existencia viene siempre dada [...] –y– al igual que

Y a pesar de que son múltiples y heterogéneas las cuestiones importantes capaces de surgir en el contexto de un grupo de empresas, quizás la más interesante o sugerente, y por ello la más analizada, entronca con la problemática exteriorizada a la hora de determinar el alcance y el contenido de la responsabilidad laboral adquirida por la unión y por las partes que la constituyen³⁹. Es decir, si cada empresa individualmente considerada responde solo frente a sus propios trabajadores o si, en cambio, el grupo en su conjunto (o al menos una pluralidad de sus componentes) ha de ser considerado como efectivo empleador y, por tanto, responsable solidario por los compromisos adquiridos con el personal de cualquiera de las entidades que lo conforman.

De inicio conviene insistir en que, *a priori*, las empresas integradas cuentan con una responsabilidad propia y diferenciada, como personas jurídicas independientes que son, sin que aquella, de manera automática, se desplace a la unión. En otras palabras, no basta con que dos o más entidades pertenezcan a un mismo grupo empresarial para surgir de ahí, de un modo directo, una responsabilidad para el conjunto. Antes al contrario, deviene imprescindible la confluencia de un conjunto de condiciones añadidas. Así, «la enumeración, en manera alguna acumulativa, de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1.º El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo, simultánea o sucesivamente, en favor de varias de las empresas del grupo; 2.º La confusión patrimonial; 3.º La unidad de caja; 4.º La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa “aparente”; 5.º El uso abusivo (anormal) de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores»⁴⁰. Y aun cuando no deviene exigible que todos ellos concurran a la hora de imponer la responsabilidad solidaria, los elementos que estén presentes sí deben aparecer con la suficiente entidad (cuantitativa y cualitativa).

no puede hablarse de un concepto autónomo de empresario laboral, tampoco puede predicarse un concepto laboral de grupo de empresas. El grupo de empresas será tal en la justa medida en que lo sea de acuerdo con las normas mercantiles y lo único que el Derecho del Trabajo puede (y debe) hacer es regular qué consecuencias tiene su existencia en su ámbito natural de aplicación y cuándo han de ser apreciadas». Meritorias las reflexiones de LUJÁN ALCARAZ, J.: «Los grupos de empresa ante el Derecho del Trabajo», *Aranzadi Social*, T. IV, 1996, págs. 3 y 4 (formato electrónico). De idéntico parecer es MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: «El grupo de empresas con efectos laborales», cit., pág. 3 (formato electrónico). Defendiendo, no obstante, que «dicho concepto no debería ser siempre el mismo en todas las instituciones del Derecho del Trabajo, sino que, al igual que sucede en las diversas ramas del ordenamiento jurídico, su definición deberá obedecer a la institución en la cual va a ser aplicado (movilidad especial entre empresas del grupo, transmisión de empresa, despidos por causas empresariales, representación de los trabajadores, negociación colectiva e incluso el alcance de los derechos y deberes de las partes de la relación laboral, entre otros supuestos)», UBILLÚS BRACAMONTE, R. E.: «Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo», cit., pág. 35.

³⁹ Sin embargo, «la identificación del empresario titular de la relación laboral en los grupos de empresas no se agota en la imputación de las responsabilidades que puedan surgir de aquella, sino que va más allá, pues al lado de las responsabilidades empresariales surgen otras cuestiones centrales en el desarrollo de la relación laboral que recaen exclusivamente sobre un determinado sujeto o sujetos identificado como empleador» ESCUDERO PRIETO, A.: «La aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a los grupos de empresa», cit., s./p. (formato electrónico). En consecuencia, «el gran desafío que las estructuras empresariales de grupo plantean al Derecho del Trabajo es la definición de un marco jurídico adecuado, sistemático y completo que, en particular, establezca con claridad un régimen de responsabilidades garante de los derechos laborales que emanan de la relación de trabajo dentro de una estructura empresarial multifuncional, frente a la responsabilidad establecida dentro de la tradicional organización unitaria» RAMOS QUINTANA, I.: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*, cit., pág. 12.

⁴⁰ STS, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2017 (RCUD núm. 2501/2015). «En ese relato de componentes adicionales, determinantes de responsabilidad solidaria, pueden hacerse las siguientes precisiones: a) Que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque esta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquel; b) Que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales tiene una proyección individual (prestación de trabajo indistinta) o colectiva (confusión de plantillas) que determinan una pluralidad em-

Sea como fuere, «1.º No determina la existencia de responsabilidad laboral del grupo la dirección unitaria de varias entidades empresariales, pues tal dato tan solo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas; 2.º Tampoco la existencia de una dirección comercial común [...] 3.º En igual forma que no determina la consecuencia de que tratamos (consideración de empresa plural a las diversas sociedades del grupo) que una empresa tenga acciones en otra, en tanto que respectivamente se hallan dotadas de personalidad jurídica individual, y ello (excluida la presencia del fraude que llevaría a la conclusión opuesta) aunque esa participación de una de las empresas en la otra llegue a alcanzar porcentajes ciertamente llamativos [...] siempre que [...] no concurre ningún elemento adicional que lleve a mantener la existencia de un grupo de empresas con específica responsabilidad laboral; 4.º Lo mismo que si varias empresas llevan a cabo una política de colaboración, porque ello no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico-laborales; 5.º En igual forma que la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, teniendo en cuenta que todas y cada una de las sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios; y 6.º Que tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el solo dato de que el administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues aunque ello comporta dirección unitaria, no determina sino la propia existencia del grupo de empresas, pero no la responsabilidad solidaria de sus componentes»⁴¹.

En definitiva, se termina diferenciando entre el grupo de empresas, como tal, de aquel que presenta un cariz patológico. A este respecto, «en el primer supuesto estaríamos ante un verdadero grupo de empresas (lo que no le excluye de que se le puedan imputar responsabilidades en función de otros títulos jurídicos diversos al puramente contractual), mientras que en el segundo se trataría de una mera apariencia formal de sociedades diferenciadas pero que, en realidad, asumen la posición de un único empleador escondiendo la intención fraudulenta de eludir las responsabilidades laborales que para el empresario (real) se derivarían de una relación jurídico laboral»⁴².

De todos modos y en otro orden de ideas, «parece imposible dotar de un tratamiento único a los diversos supuestos de agrupación o vinculación de empresas que aparecen hoy en la vida económica»⁴³, pues «el concepto de grupo laboral de empresas [...] depende de cada una de las situaciones concretas que deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado»⁴⁴. En síntesis, las consecuencias jurídico-laborales (incluso en la parcela de la seguridad y salud laboral) no serán siempre idénticas y dependerán, en último extremo, de las circunstancias puntuales (configuración del grupo, características funcionales de la relación

presarial (las diversas empresas que reciben la prestación de servicios); c) Que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio, y tampoco es necesariamente derivable, aunque pueda ser un indicio al efecto, de la mera utilización de infraestructuras comunes; d) Que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como “promiscuidad en la gestión económica” y que al decir de la jurisprudencia [...] alude a la situación de “permeabilidad operativa y contable”; e) Que con elemento “creación de empresa aparente”, íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas, se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del “levantamiento del velo”; y f) que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio, determinante de solidaridad, cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante» [STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2013 (rec. de casación núm. 78/2012)].

⁴¹ STS, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2017 (rec. de casación núm. 95/2016).

⁴² HERNÁNDEZ BEJARANO, E. M.: «Definición laboral de grupo de empresa y el carácter excepcional de su condición como empleador», *Temas Laborales*, núm. 119, 2013, pág. 268. Compartiendo argumentos y conclusiones, DE CASTRO MEJUTO, L. F.: «La “empresa de grupo”. Régimen, requisitos y su actualización», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 18, 2014, págs. 229 y 230.

⁴³ Todavía plenamente vigente, la consideración de la STS, Sala de lo Social, de 3 de mayo de 1990.

⁴⁴ STS, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2017 (RCUD núm. 3049/2015).

de trabajo, etc.), lo cual, en orden a alcanzar conclusiones, exige un análisis pormenorizado de cada caso concreto.

3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EL GRUPO DE EMPRESAS

Como otras voces han proclamado ya, «el conjunto de obligaciones impuestas por la ingente normativa existente sobre prevención de riesgos laborales viene referido a la empresa o al centro, siendo esporádicas las menciones encontradas sobre los grupos de sociedades»⁴⁵.

A este respecto y dejando al margen los supuestos de imputación de responsabilidad solidaria derivados de una actuación fraudulenta, surge la duda de si «la configuración jurisprudencial del grupo como única empresa [...] se hace extensiva a la hora de aplicar las normas sobre prevención de riesgos laborales»⁴⁶, lo cual no parece ni lógico ni aceptable. En consecuencia, corresponderá respetar en este punto la personalidad jurídica y la autonomía propias de cada una de las entidades, que gozarán de libertad para, dentro de sus respectivos ámbitos, organizar como mejor estimen la gestión de la seguridad y salud laboral (lo revelado en los siguientes apartados del artículo confirmará tal extremo) para que el grupo (a través de la negociación colectiva o de sus actuaciones de RSC) sienta las bases para una política compartida o coordinada en la materia.

3.1. La tutela frente a los riesgos profesionales y los convenios colectivos de grupo

Ciertamente, la normativa de seguridad y salud laboral adolece de una limitadísima atención al grupo de empresas en sus postulados, quizás por causa de lo dificultoso que resulta concebirlo en este entorno como una unidad singular e integrada de actuación. De acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), las disposiciones normativas en materia de seguridad y salud, por lo común afinadas a nivel reglamentario o técnico, merecen el tratamiento de «derecho necesario mínimo indisponible»; de ahí que, por ejemplo, admitan «ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos»⁴⁷. Algo de todo punto recomendable, al tratarse de un instrumento de superior dinamismo y mayor proximidad al específico entorno productivo de referencia; y que, además, permitirá contener «las pocas cláusulas flexibilizadoras establecidas en aquella tanto en el ámbito subjetivo [...] como en el objetivo»⁴⁸, así como hacer frente a «la abstracción, generalidad y vocación de permanencia propia de las normas laborales heterónomas»⁴⁹.

⁴⁵ De todos modos, «tal ausencia no ha de significar, en ningún caso, una infraprotección para cuantos presten servicios en tan peculiares organizaciones productivas, pues los artículos 40.2 CE, 4.2.d) y 19 ET, así como el [...] artículo 14 LPRL, les reconoce incondicionalmente un derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene [...] Sin embargo [...] no queda resuelta la verdadera problemática de la prevención en el grupo de empresas». La advertencia, QUIROS HIDALGO, J. G.: «La prevención de riesgos laborales en los grupos de empresa», cit., págs. 74 y 75.

⁴⁶ ESCUDERO PRIETO, A.: «La aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a los grupos de empresa», cit., s./p. (formato electrónico).

⁴⁷ Sobre este particular, ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. y TRUJILLO VILLANUEVA, F.: «La intervención de los trabajadores y sus representantes en la nueva Ley de Prevención de Riesgos», en AA. VV.: *La ley de prevención de riesgos laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1997, pág. 424; BLASCO MAYOR, A.: *Concepto, fuentes y alcance del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo*, Gobierno de Navarra, 1998, pág. 45; GARCÍA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: «Los derechos de los trabajadores a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y las obligaciones empresariales sobre estas mismas materias», en AA. VV. (GARCÍA NINET, J. I., Dir.): *Lecciones sobre la Ley de prevención de riesgos laborales*, Universidad Jaime I (Castellón), 1997, pág. 72; o GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J. J.: *Seguridad e higiene en el trabajo. Formación histórica y fundamentos*, CES (Madrid), 1997, pág. 209.

⁴⁸ CAMAS RODA, F.: «Las técnicas de articulación entre la ley y el convenio colectivo en la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en AA. VV.: *La ley de prevención de riesgos laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, cit., pág. 101. En definitiva, «dado que los procesos

En resumidas cuentas, esta oportunidad supone configurar el derecho a la protección en el entorno laboral «como una esfera en la que han de participar (colaborar) los propios trabajadores»⁵⁰, aun cuando, de un modo más preciso, terminan siendo sus representantes y los de los empresarios quienes en este contexto están llamados a protagonizar «un papel de gran magnitud»⁵¹. La razón resulta evidente: con el ejercicio adecuado de esta facultad podrán «abordar aspectos de mejora, concreción y adaptación a la realidad concreta de los sectores y las empresas»⁵². Este y no otro tiene que ser, también en el grupo de empresas, el norte para el convenio colectivo, es decir, suplementar, completar o enriquecer el marco legal, «integrando sus ausencias o vacíos de regulación»⁵³. De hecho, incluso parece que el legislador espera de los interlocutores sociales «una labor de adaptación de la normativa a las condiciones específicas del trabajo que se desarrolla»⁵⁴, dentro de una perspectiva sustantiva o instrumental, pero siempre «desde la óptica de la mayor favorabilidad»⁵⁵.

Y a pesar de las reservas que pueda mostrar el empleador (o el propio grupo), en ocasiones reticente «a compartir aspectos de la prevención de riesgos a los que considera como elementos sustanciales de su poder de dirección de la empresa y a los que observa como posible alteración de los costes económicos de la producción de sus bienes y servicios y, a resultados de ello, como una pérdida de competitividad»⁵⁶, los pactos suscritos en esta materia, efectivos compromisos adquiridos, no pueden perder de vista que el interés salvaguardado, la integridad del trabajador, supone «un bien primario de la colectividad y un derecho fundamental del individuo [...] —de manera tal que— la dimensión colectiva de tutela deviene estructuralmente necesaria para la mejora de la individual»⁵⁷.

En virtud de lo expuesto, y dado además el extenso campo de actuación a disposición de quienes pacten, la regulación concertada ha de evitar quedar constreñida al plano del «trata-

legislativos son lentos, los convenios colectivos son especialmente convenientes para establecer requisitos relativos a las condiciones de trabajo y al entorno laboral en una empresa. La negociación colectiva constituye uno de los medios más importantes y eficaces para provocar mejoras en este ámbito y debería, por lo tanto, alentarse y promoverse». El literal, en ALLI, B. O.: *Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid), 2002, pág. 98.

⁴⁹ LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS, R. P.: «La negociación colectiva sobre la prevención de riesgos laborales: significación y delimitación de los espacios negociales», *RTSS. CEF*, núm. 427, 2018, pág. 97.

⁵⁰ Eso sí, «la negociación colectiva debe aportar derechos, controles, vigilancia y no ser una especie de panel publicitario de las normas heterónomas», según exige ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «Ley y negociación colectiva en la regulación de la prevención de riesgos laborales», *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 29, 2012, págs. 16 a 19. Próximos a sus planteamientos son, también, MANCHEÑO POTENCIANO, C. y PLAZA BAONZA, C.: «El nuevo modelo preventivo en las empresas: una aproximación a la realidad», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 25, 2007, págs. 105 y 106.

⁵¹ GARCÍA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: «Los derechos de los trabajadores a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y las obligaciones empresariales sobre estas mismas materias», cit., pág. 72.

⁵² MANCHEÑO POTENCIANO, C. y PLAZA BAONZA, C.: «El nuevo modelo preventivo en las empresas: una aproximación a la realidad», cit., pág. 104.

⁵³ CASAS BAAMONDE, M.^a E.^a: «La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales: objetivos, características formales y principales novedades», en AA. VV.: *La ley de prevención de riesgos laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, cit., págs. 21 a 23.

⁵⁴ ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. y TRUJILLO VILLANUEVA, F.: «La intervención de los trabajadores y sus representantes en la nueva Ley de Prevención de Riesgos», cit., pág. 424.

⁵⁵ QUESADA SEGURA, R.: «El tratamiento de la autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en AA. VV.: *La ley de prevención de riesgos laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, cit., pág. 357.

⁵⁶ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «Ley y negociación colectiva en la regulación de la prevención de riesgos laborales», cit., págs. 16 y 17.

⁵⁷ PURCALLA BONILLA, M. Á.: «Análisis del papel de la autonomía colectiva en materia de prevención de riesgos profesionales», en AA. VV.: *La ley de prevención de riesgos laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, cit., pág. 375.

miento de los aspectos organizativos de la prevención [...] —o a— la mera incorporación de medidas preventivas ya establecidas y contenidas en normas reglamentarias [...] sino que —por el contrario— debe dar un paso adelante, estableciendo “más y mejores” medidas concretas de prevención»⁵⁸, que conviertan la negociación colectiva en lo que, como mínimo, tiene que aspirar a ser, «el instrumento más idóneo para incidir en la prevención de los riesgos laborales»⁵⁹, que facilite «lograr una mejora progresiva de los niveles de salud de los trabajadores [...] sobre el que —a su vez— se fundamenta el carácter dinámico del deber de protección del empresario»⁶⁰. Máxime de reparar en que el carácter ágil⁶¹ del convenio permitirá amortiguar, siquiera en parte, la lentitud definitoria de la producción normativa en el nivel legislativo.

A modo de cierre, no negando por ello los avances logrados con el tiempo, deviene preciso concluir afirmando que la seguridad y salud laboral «sigue sin abordarse de manera eficiente, salvo supuestos excepcionales»⁶², en las mesas del diálogo social, que por lo general «prestan una escasa y, con frecuencia, deficiente atención a la regulación de la prevención de riesgos laborales»⁶³.

3.1.1. *Materializaciones en la práctica*

Es menester en este punto analizar si, a través de la negociación colectiva, los interlocutores sociales han logrado (e implantado) progresos tangibles y significativos en la tutela de la seguridad y la salud dentro de los grupos de empresas. A tal fin, han merecido atenta lectura los más recientes acuerdos estatutarios respecto de un buen número entidades de este tipo (llegándose a superar la treintena de textos), publicados hasta agosto de 2018 en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y vigentes en el momento presente⁶⁴.

Pero antes de pasar a una exposición pormenorizada (por fuerza «casuística») y sin soslayar los peligros que cualquier generalización entraña, se estima oportuno compartir ya con el lector las siguientes valoraciones principales:

Primera. Por su relación inmediata con la fórmula de organización empresarial aquí abordada, dos cuestiones destacan por encima de todas las demás; en concreto, la relativa a la constitución de servicios de prevención mancomunados y, no menos importante a pesar de su aparente falta de incidencia real, la referida a la potencial circulación de trabajadores entre las entidades de la sociedad.

⁵⁸ FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales y normativa reglamentaria*, Dykinson (Madrid), 2001 (2.^a ed.), pág. 32.

⁵⁹ VILA TIerno, F. y MARTÍN RIVERA, L.: «Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva anterior a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en AA. VV.: *La ley de prevención de riesgos laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, cit., pág. 566.

⁶⁰ BLASCO MAYOR, A.: *Concepto, fuentes y alcance del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo*, cit., pág. 45.

⁶¹ «Las técnicas de prevención están muy unidas a la tecnología que evoluciona más rápidamente que la norma legal, aun reglamentaria, por lo que la medida técnica de prevención incorporada a un Reglamento corre más peligro de “petrificación” que la contenida en una cláusula normativa del convenio colectivo que, al renovarse periódicamente en plazos cortos (uno, dos años) permite perfeccionar y actualizar la técnica de prevención acordada, acomodándola al progreso técnico». De plena vigencia en la actualidad, el planteamiento de FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales y normativa reglamentaria*, cit., págs. 31 y 32.

⁶² QUIRÓS HIDALGO, J. G.: «La prevención de riesgos laborales en los grupos de empresa», cit., pág. 84.

⁶³ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «Ley y negociación colectiva en la regulación de la prevención de riesgos laborales», cit., pág. 21.

⁶⁴ Hasta superar en total la treintena de textos, comprendidos entre febrero de 2014 y agosto de 2018. Las limitaciones, en cuanto a extensión, de un trabajo de estas características imposibilita incluir una relación detallada del listado completo.

Segunda. Al margen de lo anterior y dejando a un lado los principios y compromisos generales que se extienden a todos los integrantes del grupo, las disposiciones establecidas por lo común no parten de una concepción como colectividad o pluralidad de componentes, por cuanto tienden a ser muy semejantes a las definitorias de cualquier empresa individual.

Tercera. Conforme sucede con otras cuestiones, abundan los acuerdos donde lo que rodea a la seguridad y la salud en el trabajo recibe un tratamiento parcial e insuficiente.

Cuarta. Sin perjuicio de alguna que otra salvedad meritoria, se aprecia con relativa asiduidad una notoria inclinación a, tan solo, transcribir la literalidad de las normas legales⁶⁵, acompañada en ocasiones con la adición de meras declaraciones de intenciones o de principios programáticos pensados para servir de pauta.

A modo de síntesis, los textos examinados arrojan los siguientes resultados. Como muestra del deseo y de la aspiración de colaborar al máximo y lograr en paralelo la mayor flexibilidad gracias a la explotación conjunta de, entre otros, los recursos humanos⁶⁶, son habituales las previsiones concernientes a la circulación, temporal o permanente, de mano de obra⁶⁷ entre las entidades del grupo⁶⁸, articulada a través de una movilidad funcional o geográfica⁶⁹. Para ello,

⁶⁵ Censurando ese «carácter puramente reflejo, reiterativo y poco concreto», pero destacando igualmente «un interés y preocupación crecientes por incorporar cuestiones de prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos como una materia más a negociar en las condiciones de trabajo», LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS, R. P.: «La negociación colectiva sobre la prevención de riesgos laborales: significación y delimitación de los espacios negociables», cit., pág. 95.

⁶⁶ LÓPEZ SÁNCHEZ, C.: «La puesta a disposición de trabajadores en los grupos de empresa», en AA. VV.: *Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas: XVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid), 2006, pág. 560.

⁶⁷ La ausencia, para esta utilización indiferenciada de personal, de una «cobertura jurídica al respecto ha sido objeto de muy diferentes valoraciones e interpretaciones», desde su consideración como un fenómeno lícito, hasta su tratamiento como genuino supuesto de cesión ilegal de trabajadores, tal y como explicita RAMOS QUINTANA, I.: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*, cit., págs. 20 y 21. Destacando también esa confrontación entre los partidarios de la aplicación del artículo 43 del ET (tráfico *contra legem* de mano de obra) y la posición mayoritaria (particularmente en sede judicial) de estimar su validez al no concurrir una finalidad especulativa o un ánimo defraudatorio, y concluyendo en último extremo que «nada obsta para que se produzca obligatoriamente para el trabajador esta circulación entre distintas empresas del grupo, bien de manera simultánea, bien de manera sucesiva, actuando en consecuencia el grupo como una sola empresa y considerándose que se trata de una misma empresa a efectos laborales, tratándose de una opción libre del grupo en su actuación organizativa», SALA FRANCO, T.: «Acerca de la circulación de trabajadores dentro de un grupo de empresas», en AA. VV. *Jurisprudencia social a debate*, Tirant lo Blanch (Valencia), 2015, págs. 161 a 163. Propugnando que, «salvo supuestos especiales, los fenómenos de circulación del trabajador dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro de los grupos de empresas», GARCÍA QUIÑONES, J. C.: «El impacto laboral de los grupos de empresa: una asignatura pendiente en el Derecho del Trabajo español», cit., págs. 13 y 14. Es más, de acuerdo con la contemporánea doctrina del Tribunal Supremo, procede afirmar «que la circulación de trabajadores/as dentro del grupo no se [...] –asimila– ya automática y necesariamente en todos los casos a una situación fraudulenta de confusión de plantillas, sino que responde a la propia lógica del grupo de optimizar al máximo los recursos personales de que dispone». De manera adicional, «en la misma lógica se inscribe la reciente consideración por parte del Tribunal Supremo como práctica “fisiológica” del grupo, diferenciada de la confusión de plantillas, la contratación sucesiva de trabajadores/as por diversas empresas del grupo [...] Así, se señala que la prestación indiferenciada que entraña la confusión de plantillas es cosa diferente a que algunos trabajadores hayan podido pasar de una empresa a otra causando baja definitiva en la primera y alta posterior en la otra dentro del grupo». Con superior detalle, SERRANO OLIVARES, R.: «Grupos de empresas a efectos laborales: a vueltas con la necesidad de superar su entendimiento en clave patológica», cit., pág. 4.

⁶⁸ Convenios colectivos de Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 66–; Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE del 26/2/2015) –art. 27–; o Iberdrola Grupo (BOE del 9/8/2017) –art. 17–. Distinta de la ahora analizada es la, también factible, movilidad interna entre las empresas del grupo, posibilitando que los empleados de las distintas

los motivos a esgrimir admiten una variada morfología: razones económicas, técnicas, organizativas o de producción⁷⁰ (como el «incremento de la competencia y las necesidades de mantener los niveles de productividad y rentabilidad adecuados para garantizar la viabilidad de las empresas y así conservar el volumen de empleo»⁷¹, o la recolocación de personal excedente con vistas a lograr la optimización de las diferentes plantillas⁷²); de fuerza mayor⁷³; o la voluntad del empleado, acompañada del oportuno acuerdo entre las dos instituciones (la de origen y la de destino)⁷⁴.

De todos modos, este trasvase también puede ser directamente impuesto a los afectados, quienes en su virtud se verán forzados «a prestar servicios en una sociedad [...] distinta a la que es titular del contrato de trabajo»⁷⁵, efectuando «funciones indistintas y simultáneas correspondientes a su mismo grupo profesional»⁷⁶. Con todo, no es la coincidencia en el desempeño la única condición plausible, toda vez que la circulación también puede quedar supeditada, por ejemplo, a un emplazamiento geográfico (empresas que radiquen «en un mismo o distinto centro de trabajo»⁷⁷); la previa información a los representantes legales del personal acerca de los motivos⁷⁸; o el derecho del trabajador a conservar la retribución hasta entonces percibida, la antigüedad acumulada y los beneficios derivados de un hipotético plan de previsión⁷⁹. En cambio, ninguna referencia se ha localizado acerca de la prevención frente a los riesgos profesionales (formación, evaluación del estado de salud, adaptación del nuevo puesto al individuo..., entre otras eventualidades), si bien ello conjuga sin mayores dificultades con el genérico deber de protección que recaerá sobre cada una de las empresas singularmente consideradas⁸⁰. Ello no obstante, merecería una favorable acogida que tales tránsitos fueran acompañados de la recepción de estas y otras cuestiones relacionadas en el articulado de los respectivos convenios colectivos.

organizaciones participen en los procesos para la cobertura de vacantes o de puestos de nueva creación que se desarrollen en cualquiera de ellas. Así lo contemplan, por ejemplo, los Convenios colectivos del Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –art. 13–, o del Grupo Santander Consumer Finance (España) (BOE del 19/1/2015) –art. 27.3–.

⁶⁹ Convenios colectivos de Gas Natural Fenosa, SA (BOE del 7/3/2017) –art. 19–; Grupo parcial Cepsa (BOE del 28/2/2018) –art. 17–; o Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) –art. 49–.

⁷⁰ Art. 19 del Convenio colectivo de Praxair España, SL (BOE del 1/9/2016).

⁷¹ Arts. 11 y 146 del Convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016).

⁷² Art. 27 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018).

⁷³ Art. 59 del II Convenio colectivo marco del grupo E.ON España (BOE del 30/1/2015).

⁷⁴ Convenios colectivos del Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –art. 17–; o Iberdrola Grupo (BOE del 9/8/2017) –art. 17–.

⁷⁵ Art. 66 del IV Convenio marco del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014). En este acuerdo destaca también el contenido de su precepto número 67, donde constan una serie de estipulaciones a aplicar durante la circulación. En concreto: «a. La sociedad titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos. b. Se establecerá un mecanismo de puesta a disposición del trabajador por parte de la sociedad titular del contrato de trabajo a favor de la empresa cesionaria de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio. La puesta a disposición podrá ser acompañada de una paralela delegación o transferencia a la empresa beneficiaria de la misma de los correlativos poderes empresariales. c. La circulación de trabajadores requerirá la conformidad del trabajador afectado, siempre que lleve aparejada la necesidad de cambio de residencia del domicilio habitual. d. Al trabajador afectado se le aplicarán, en todo caso, las condiciones establecidas en el Convenio marco de Endesa y se le respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que a título personal viniera disfrutando según lo previsto en su convenio de origen. e. La empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente al trabajador comisionado en orden a las obligaciones laborales, de seguridad social y estabilidad en el empleo sin perjuicio de que la empresa cesionaria y Endesa, S.A., mantengan su responsabilidad solidaria».

⁷⁶ Art. 10 del VI Convenio colectivo del Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017).

⁷⁷ Art. 66 del IV Convenio marco del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014).

⁷⁸ Arts. 11 y 146 del Convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016).

⁷⁹ Art. 17 del VI Convenio colectivo del Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017).

⁸⁰ A este respecto, la «falta de previsión normativa hace necesario que, en materia de prevención de riesgos laborales, deba acudirse por analogía a alguna de las situaciones reguladas con carácter general para las empresas

Al amparo del artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)⁸¹, tiende a contemplarse la creación⁸² (aun cuando lo más habitual es que ya opere y se encuentre perfectamente establecido⁸³) de un servicio de prevención mancomunado (SPM), responsable de marcar «las políticas y directrices» de cuanto atañe a la seguridad y la salud laboral tanto del grupo en su conjunto como de cada una de las entidades afectadas particularmente consideradas⁸⁴, respecto de las cuales, recuérdese, operará como un servicio de prevención propio⁸⁵. Esta elección puede aparecer asociada a otras medidas de índole accesoria entre las que, *verbi gratia*, cabe referir las de suscribir convenios de cooperación con los sindicatos firmantes del convenio colectivo para que estos, mediante sus técnicos de prevención, colaboren con aquel⁸⁶ o participen en la coordinación interna y externa de los diferentes aspectos relacionados con la tutela frente a los riesgos profesionales⁸⁷; o cubrir con servicios de prevención externos aquellas actividades no asumidas por el mancomunado⁸⁸.

Para un adecuado ejercicio de su labor, sus integrantes tendrán asegurada una completa independencia respecto de la dirección, los trabajadores y sus representantes⁸⁹, al tiempo que

que no tienen forma jurídica de grupo con el objeto de garantizar la tutela de la seguridad y salud de los trabajadores», tales como el régimen propio de las contratadas y subcontratadas o de la puesta a disposición de trabajadores a través de una ETT. Sugerentes propuestas las realizadas por ESCUDERO PRIETO, A.: «La aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a los grupos de empresa», cit., s./p. (formato electrónico).

⁸¹ Art. 21.1 del RSP: «Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición. Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada». Con ello «se está tratando de compensar [...] las dificultades propias que acompañan a la constitución de servicios de prevención internos [...] —lo que además— posibilita la gestión de la prevención de modo común por empresas con personalidad jurídica diferenciada». El inciso, en ESCUDERO PRIETO, A.: «La aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a los grupos de empresa», cit., s./p. (formato electrónico). Remarcando los inconvenientes que podrían derivarse del hecho a tenor del cual «las empresas de un mismo grupo no necesariamente realizan la misma actividad productiva o sus actividades son complementarias entre ellas [...] sino que puede ser posible que las diversas empresas de un mismo grupo realicen actividades heterogéneas no complementarias o complementarias en parte», UBILLÚS BRACAMONTE, R. E.: «Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo», cit., pág. 20. Por su parte, haciendo recaer el acento sobre dos notables singularidades inherentes a la posibilidad de que las empresas del grupo recurran a la constitución de un SPM, «por un lado, no queda sujeta por la proximidad espacial o funcional de las distintas empresas integrantes. Por otro lado, es independiente de las obligaciones en materia de servicios de prevención que puedan afectar a las empresas individualmente consideradas», GOERLICH PESET, J. M.^a: «Los grupos de sociedades en la jurisprudencia social reciente: puntos críticos», cit., págs. 29 y 30 (formato electrónico).

⁸² Art. 37 del Convenio colectivo del grupo JD-Sprinter (BOE del 9/11/2017).

⁸³ Por poner algunos ejemplos, Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) —art. 113—; Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) —art. 75—; Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) —art. 61—; Grupo Ortiz (BOE del 21/4/2016) —art. 41—; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) —art. 74 y Anexo 6.B—; Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017) —art. 49—; Grupo de empresas Maxam (BOE del 18/10/2017) —art. 36—; supermercados del Grupo Eroski (BOE del 26/2/2018) —art. 53—; Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) —art. 84—; o Abertis Autopistas España (UnaAE) (BOE del 18/8/2018) —art. 41—.

⁸⁴ Art. 93 del VII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE del 9/8/2017).

⁸⁵ Destacando las implicaciones de esta circunstancia, QUIRÓS HIDALGO, J. G.: «La prevención de riesgos laborales en los grupos de empresa», cit., pág. 80.

⁸⁶ Art. 52 del IV Convenio colectivo del Grupo Ortiz (BOE del 21/4/2016).

⁸⁷ Art. 44 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018).

⁸⁸ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) —art. 113—, o del Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) —art. 61—.

⁸⁹ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) —art. 113—, o del Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) —art. 61—.

cumplirán no solo con los cometidos naturales, sino además con cuantas competencias extra sean pactadas por los interlocutores (por ejemplo, la elaboración de una memoria anual de actividades⁹⁰). En este punto, una de las mayores dificultades entronca con la determinación de los medios humanos y materiales necesarios para garantizar la eficacia del SPM, algo sobre lo que además repercute «la propia peculiaridad de los grupos de empresa porque no todos son iguales dada la variada tipología de grupos existente y, también, [...] –los– distintos [...] grados de dependencia económica y de dirección que puedan darse entre las empresas que integran estos diferentes grupos»⁹¹. Evidentemente, «la formación, especialidad, capacitación, dedicación, número de componentes y recursos técnicos serán los adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas adheridas y los tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores»⁹², deviniendo esencial que todo ello conste con detalle en el pertinente acuerdo de constitución suscrito⁹³. Esto por no hablar de los inconvenientes que, al menos sobre el papel, derivan de la imposibilidad de exigir «a un empresario que, ante el incumplimiento por una o alguna de las empresas del grupo de los deberes de prevención mediante la regulación prevista para el SPM negociado en el convenio colectivo, se extienda la responsabilidad a todas las empresas en base a la comunidad de bienes humanos y materiales dependientes de varios empleadores»⁹⁴.

También usuales son las referencias relativas a la creación de, instrumentales, comisiones de participación y control interempresas⁹⁵; comités de seguridad y salud estatales⁹⁶, territoriales (autonómicos o provinciales), zonales (edificios singulares)⁹⁷ o intercentros⁹⁸, a veces auxiliados

⁹⁰ Art. 113 del Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014).

⁹¹ «Deberá tenerse en cuenta (cuando las empresas del grupo realicen actividades diversas, puesto que los riesgos que presenten serán también diversos) las distintas tareas a desarrollar en el conjunto de las empresas del grupo. Esta operación ha de llevarse a cabo a través de un análisis sobre cuáles son las necesidades que cada actividad precisa para cubrir los riesgos y conseguir, de este modo, que el servicio de prevención sea eficaz para el cumplimiento de su labor básica de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores [...] si esto no es así [...] todo ello puede hacer que por no haberse valorado la existencia de multiplicidad y diversidad de riesgos que presenten las distintas empresas que forman el grupo, el SPM que se constituya se convierta en ineficaz para abordar la prevención del grupo». El literal, en ESCUDERO PRIETO, A.: «La aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a los grupos de empresa», cit., s./p. (formato electrónico).

⁹² Art. 61 del Convenio colectivo del grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014).

⁹³ DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R.: «Las obligaciones empresariales sobre prevención de riesgos en empresas complejas y de intermediación en la prestación de servicios», cit., s./p. (formato electrónico); ESCUDERO PRIETO, A.: «La aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a los grupos de empresa», cit., s./p. (formato electrónico); o QUIRÓS HIDALGO, J. G.: «La prevención de riesgos laborales en los grupos de empresa», cit., pág. 80.

⁹⁴ Para un detallado análisis de esta eventualidad, baste con remitir al estudio de ESCUDERO PRIETO, A.: «La aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a los grupos de empresa», cit., s./p. (formato electrónico).

⁹⁵ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 103–; Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –art. 65–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –art. 220–; Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, Airbus Helicopters España, SA y EADS Casa Espacio (BOE del 4/4/2017) –art. 45–; Grupo ArcelorMittal en España (BOE del 24/4/2017) –art. 24–; Grupo Unidad Editorial (BOE del 7/10/2017) –art. 36–; Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –art. 43–; Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) –art. 75–; o Abertis Autopistas España (UnaAE) (BOE del 18/8/2018) –art. 47–.

⁹⁶ Convenios colectivos de Mapfre Grupo Asegurador (BOE del 21/8/2014) –art. 27–; Grupo Asegurador Reale (BOE del 13/6/2017) –art. 45–; Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017) –art. 51–; o Grupo parcial Cepsa (BOE del 28/2/2018) –art. 47–.

⁹⁷ Arts. 116 y 118 a 122 del Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014).

⁹⁸ Convenios colectivos de empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –art. 198–; Grupo Ortiz (BOE del 21/4/2016) –arts. 40 y 48–; Grupo de empresas Día, SA, y Twins Alimentación, SA (BOE del 2/9/2016) –art. 57–; Grupo Importaco Frutos Secos (BOE del 30/5/2017) –art. 64–; o supermercados del Grupo Eroski (BOE del 26/2/2018) –art. 53–.

por subcomités específicos⁹⁹. Asimismo habituales resultan las declaraciones genéricas de principios y compromisos, extensibles de manera expresa a todas las entidades del grupo¹⁰⁰, como la de atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores un carácter prevalente, de manera que se fomentarán, promocionarán y desarrollarán cuantas acciones sean precisas para la implantación de una cultura preventiva eficaz¹⁰¹, aunque sin olvidar la colaboración y coordinación entre la empresa y los empleados (cooperando con la dirección en la puesta en marcha de políticas activas, haciendo un uso correcto de los equipos de trabajo, utilizando adecuadamente los medios de protección, etc.)¹⁰².

Cuanto precede sin olvidar las previsiones, con sustrato normativo (en ciertos supuestos con algún plus de mejora respecto del parámetro legal de referencia), acerca de cuestiones tan variadas como la vigilancia de la salud de los asalariados y los reconocimientos médicos periódicos¹⁰³; la protección de la maternidad (embarazo y lactancia)¹⁰⁴ y de ciertos colectivos de empleados (menores, especialmente sensibles, eventuales, contratados a través de una ETT...) ¹⁰⁵;

⁹⁹ Convenios colectivos del Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) –art. 77–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –disposición adicional cuarta–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 74–; o Iberdrola Grupo (BOE del 9/8/2017) –art. 93 y anexo 6.D–.

¹⁰⁰ Convenios colectivos del Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) –art. 74–; Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –art. 60–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –art. 169–; Grupo Ortiz (BOE del 21/4/2016) –art. 41–; Grupo ArcelorMittal en España (BOE del 24/4/2017) –art. 23–; Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación (BOE del 17/5/2017) –art. 11–; Iberdrola Grupo (BOE del 9/8/2017) –art. 93 y Anexo 6.A–; Grupo de empresas Maxam (BOE del 18/10/2017) –art. 35–; Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –arts. 36 y 38–; supermercados del Grupo Eroski (BOE del 26/2/2018) –art. 53–; Grupo de empresas FerroAtlántica en España (BOE del 7/3/2018) –art. 12–; o Abertis Autopistas España (UnaAE) (BOE del 18/8/2018) –art. 39–.

¹⁰¹ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 111–; Mapfre Grupo Asegurador (BOE del 21/8/2014) –art. 26–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 65–; Grupo Importaco Frutos Secos (BOE del 30/5/2017) –art. 63–; Grupo Unidad Editorial (BOE del 7/10/2017) –arts. 33 y 34–; Grupo de empresas Maxam (BOE del 18/10/2017) –art. 34–; Grupo parcial Cepsa (BOE del 28/2/2018) –arts. 44 y 45–; o Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) –art. 82–.

¹⁰² Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 111–; Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) –art. 74–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –art. 169–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 65–; Grupo Mercantil ISS (BOE del 30/3/2017) –arts. 32 y 35–; Grupo ArcelorMittal en España (BOE del 24/4/2017) –art. 25–; Grupo Unidad Editorial (BOE del 7/10/2017) –art. 35–; Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –art. 38–; supermercados del Grupo Eroski (BOE del 26/2/2018) –art. 53–; o Abertis Autopistas España (UnaAE) (BOE del 18/8/2018) –art. 39–.

¹⁰³ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 114–; Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) –art. 74–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/2/2016) –arts. 171 y 173–; Grupo Ortiz (BOE del 21/4/2016) –art. 47–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 72–; Grupo Mercantil ISS (BOE del 30/3/2017) –art. 33–; Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017) –art. 50–; Grupo Unidad Editorial (BOE del 7/10/2017) –arts. 37 y 39–; Grupo de empresas Maxam (BOE del 18/10/2017) –art. 41–; Grupo JD-Sprinter (BOE del 9/11/2017) –art. 37–; Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –art. 38–; supermercados del Grupo Eroski (BOE del 26/2/2018) –art. 53–; Grupo parcial Cepsa (BOE del 28/2/2018) –art. 49–; Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) –art. 86–; o Abertis Autopistas España (UnaAE) (BOE del 18/8/2018) –art. 42–.

¹⁰⁴ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 114–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –art. 171–; Grupo Ortiz (BOE del 21/4/2016) –art. 50–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 73–; Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –art. 38–; o Abertis Autopistas España (UnaAE) (BOE del 18/8/2018) –art. 42–.

¹⁰⁵ Convenios colectivos del Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) –art. 74–; Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017) –art. 54–; Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –art. 38–; o Abertis Autopistas España (UnaAE) (BOE del 18/8/2018) –art. 42–.

la tutela frente al acoso laboral y demás riesgos psicosociales¹⁰⁶; la especial atención prestada a quienes usen en su cometido, por ejemplo, pantallas de visualización de datos¹⁰⁷; la coordinación de actividades de esta naturaleza con contratistas, subcontratistas y terceros colaboradores¹⁰⁸; los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud¹⁰⁹; la efectividad en este marco del principio de igualdad entre hombres y mujeres¹¹⁰; la consulta y participación del personal¹¹¹; el plan de prevención y la evaluación de riesgos laborales¹¹²; la formación e información en materia preventiva¹¹³; el análisis de la siniestralidad¹¹⁴; las medidas de emergencia¹¹⁵; o para concluir con este listado ilustrativo, los recursos preventivos¹¹⁶.

3.2. La tutela frente a los riesgos profesionales y las políticas de RSC de grupo

Aunque no es este ni el momento ni el lugar para detenerse en una pormenorizada exposición acerca de la figura o de su evolución histórica¹¹⁷, ya de entrada procede subrayar que la

¹⁰⁶ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 114–, o del Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) –art. 85–.

¹⁰⁷ Convenios colectivos de empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –disposición adicional cuarta–; o del Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017) –art. 52–.

¹⁰⁸ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 115–; Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) –art. 74–; Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –art. 68–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –art. 170–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 75–; Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017) –art. 52–; o supermercados del Grupo Eroski (BOE del 26/2/2018) –art. 53–.

¹⁰⁹ Convenios colectivos del Grupo Endesa (BOE del 13/2/2014) –art. 123–; Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) –art. 77–; Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –arts. 62 a 64–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –disposición adicional cuarta–; Grupo de empresas Día, SA, y Twins Alimentación, SA (BOE del 2/9/2016) –art. 57–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 74–; Grupo ArcelorMittal en España (BOE del 24/4/2017) –art. 25–; Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación (BOE del 17/5/2017) –art. 11–; Iberdrola Grupo (BOE del 9/8/2017) –art. 93 y Anexo 6.D–; Grupo de empresas Maxam (BOE del 18/10/2017) –art. 37–; Grupo JD-Sprinter (BOE del 9/11/2017) –art. 37–; Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –arts. 37, 40 y 41–; supermercados del Grupo Eroski (BOE del 26/2/2018) –art. 53–; Grupo parcial Cepsa (BOE del 28/2/2018) –art. 46–; o Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) –art. 87–.

¹¹⁰ Art. 74 del II Convenio colectivo del Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014).

¹¹¹ Convenios colectivos del Grupo HC Energía (BOE del 24/2/2014) –art. 76–, o del Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) –art. 76–.

¹¹² Convenios colectivos del Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –arts. 66 y 69–; empresas vinculadas a Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE del 21/1/2016) –art. 169–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –arts. 67 y 68–; Grupo ArcelorMittal en España (BOE del 24/4/2017) –art. 25–; Iberdrola Grupo (BOE del 9/8/2017) –art. 93–; Grupo de empresas Maxam (BOE del 18/10/2017) –art. 39–; o Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –art. 38–.

¹¹³ Convenios colectivos del Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –art. 67–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 66–; Grupo Mercantil ISS (BOE del 30/3/2017) –art. 34–; Grupo ArcelorMittal en España (BOE del 24/4/2017) –art. 26–; Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación (BOE del 17/5/2017) –art. 11–; Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017) –art. 53–; Grupo de empresas Maxam (BOE del 18/10/2017) –arts. 39 y 43–; Grupo Repsol (BOE del 4/1/2018) –art. 42–; supermercados del Grupo Eroski (BOE del 26/2/2018) –art. 53–; Grupo parcial Cepsa (BOE del 28/2/2018) –art. 50–; Grupo Viesgo España (BOE del 2/8/2018) –art. 83–; o Abertis Autopistas España (UnaAE) (BOE del 18/8/2018) –art. 44–.

¹¹⁴ Convenios colectivos del Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –art. 70–, o de Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 69–.

¹¹⁵ Convenios colectivos del Grupo de empresas de Acciona Energía (BOE del 21/10/2014) –art. 72–; Gas Natural Fenosa (BOE del 7/3/2017) –art. 71–; o Grupo parcial Cepsa (BOE del 28/2/2018) –art. 52–.

¹¹⁶ Art. 74 del Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, SA (BOE del 7/3/2017).

¹¹⁷ Para ello, baste aquí con remitir, entre otras, a la obra de CARROL, A. B. y SHABANA, K. M.: «*The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice*», *International Journal of Management Reviews*, vol. 12 (1), 2010, págs. 86 a 88.

adopción de políticas en materia de responsabilidad social o corporativa –tanto monta, monta tanto¹¹⁸– está adquiriendo un inusitado protagonismo, hasta el punto de alcanzar el nivel de «condición indispensable para el desarrollo eficiente y sostenible de empresas competitivas»¹¹⁹, que armonizan su actividad con el superior interés que ciertas cuestiones, «íntima e indisolublemente»¹²⁰ ligadas a los fenómenos de la globalización, la internacionalización de la función productiva y la deslocalización industrial¹²¹, despiertan en la sociedad.

Esta última, calificada hoy como «de la información y del conocimiento», reclama «un nuevo modelo de empresa, una nueva forma organizativa y un nuevo modo de gobierno más estratégico y social»¹²², que, lejos de ceñirse tan solo a factores de pura rentabilidad, sea también sensible a las demandas y necesidades de la colectividad, preocupándose y comprometiéndose con los efectos e impactos que sus actuaciones provocan sobre los clientes, los empleados, los accionistas, las comunidades locales, el medioambiente y la ciudadanía en su conjunto¹²³.

En definitiva, la organización productiva debe tener siempre presentes las tres dimensiones dentro de las que interactúa (su *triple bottom line*), a saber, la económica, la social y la medioambiental, atendiéndolas conjunta, coordinada y armónicamente para «la consecución del desarrollo sostenible y la consiguiente generación de valor para todos los grupos de interés en el largo plazo»¹²⁴. Gracias a este proceder, de una vez por todas dejará atrás el arcaico, cortoplacista y pernicioso¹²⁵ modelo de administración y dirección sustentado sobre la pretérita y equivocada premisa de entender que la única obligación de cualquier empresa privada es la de «conseguir el máximo beneficio para los accionistas, con la sola exigencia de respetar la legislación vigente y las reglas del mercado en competencia»¹²⁶.

Ahora bien, tampoco conviene caer en el error de considerar que, *per se*, un comportamiento más responsable llevará implícita una restricción irrazonable sobre el rendimiento económico de los negocios. Por contra, tan bienintencionada pauta pretende complementar esa legítima y

¹¹⁸ Ciertamente, «la diferencia entre una expresión y otra no es muy relevante. La primera es de origen anglosajón (corporate social responsibility) y alude a las corporaciones, esto es, a las grandes compañías cotizadas; y la segunda es propia de la Europa continental y alude de manera más amplia a las empresas en general». Precisándolo, RUIZ MUÑOZ, M.: «Un apunte crítico sobre la responsabilidad social corporativa (RSC/RSE)», *REDUR*, núm. 9, 2011, pág. 28.

¹¹⁹ MORATO GARCÍA, R. M.ª: «El valor jurídico de los códigos de conducta para directivos y trabajadores», *Trabajo y Derecho*, núm. 1, 2015, pág. 1 (formato electrónico).

¹²⁰ MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», *Documentación Laboral*, núm. 75, 2005, págs. 52 y 53.

¹²¹ GARCÍA VIÑA, J.: «Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España», *Actualidad Laboral*, núm. 13, 2011, pág. 1 (formato electrónico). Fundamento, a su vez, de múltiples iniciativas impulsadas desde diferentes foros, tales como el Banco Mundial, *the International Organization for Standardization* (ISO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Naciones Unidas (ONU), o la Unión Europea (UE); responsables, con sus contribuciones, de haber conformado «un verdadero “corpus doctrinal”, de necesaria referencia sobre la materia». Subrayándolo, ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F.: *La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid), 2004, págs. 248 a 250.

¹²² AECA: «El nuevo modelo de empresa y de su gobierno en la economía actual», *Documentos AECA-Organización y Sistemas*, núm. 18, 2008, pág. 13.

¹²³ OBSERVATORIO DE RSC: *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*, pág. 5 (formato electrónico).

¹²⁴ AECA: «Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa», *Documentos AECA-Responsabilidad Social Corporativa*, núm. 1, 2004, pág. 20.

¹²⁵ DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M.: «El porqué de la responsabilidad social corporativa», *Boletín Económico del ICE*, núm. 2813, 2004, pág. 45.

¹²⁶ Recuperando la tesis central en el discurso de, por ejemplo, Friedman o Fieser, TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, Ediciones CEF (Madrid), 2008, pág. 57.

lógica aspiración con «otros objetivos de carácter social, ético o moral»¹²⁷. En otras palabras, a través de este «modelo estratégico social», apoyada en un buen gobierno corporativo y siendo consciente de su condición de parte en un proyecto comunitario, la empresa (también el grupo) ha de «crear valor» para todos sus colectivos de interés (shareholders y stakeholders)¹²⁸. Es decir, una entidad definida como «“sostenible”, “ética”, “ciudadana o cívica”»¹²⁹, partiendo de «una visión holística» de la realidad¹³⁰, combinará «las exigencias de la lógica económica [...] –con las de– la lógica social»¹³¹ y confirmará su «apertura y sensibilidad hacia el entorno, sentido de comunidad, capacidad innovadora, consideración del largo plazo»¹³², obteniendo gracias a ello, de una u otra manera, otros beneficios adicionales, externos e internos¹³³, con un «enfoque win-win (–en el que– todas las partes involucradas ganan)»¹³⁴.

Pero a pesar de la destacada labor pedagógica y de difusión efectuada desde diferentes instancias nacionales e internacionales, en España sigue suponiendo una noción esquiva (cada vez menos), en plena fase de construcción¹³⁵, que revela un «carácter complejo y heterogéneo»¹³⁶, quizás como consecuencia de su dinamismo y mutabilidad¹³⁷, capaz no solo de comprometer «su identificación»¹³⁸, sino también de implicar un riesgo adicional, a saber, que el «exceso de los conceptos formulados [...] –termine por hacer– de la RSC una noción multívoca y, consiguientemente, equívoca»¹³⁹.

¹²⁷ CORTÉS GARCÍA, F. J.: «Ética empresarial y responsabilidad social corporativa», *Boletín Económico del ICE*, núm. 2936, 2008, pág. 42.

¹²⁸ AECA: «El nuevo modelo de empresa y de su gobierno en la economía actual», cit., págs. 30 y ss.

¹²⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, cit., págs. 23 y 24.

¹³⁰ AECA: «El nuevo modelo de empresa y de su gobierno en la economía actual», cit., pág. 36.

¹³¹ GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: «Responsabilidad Social Corporativa: La responsabilidad social corporativa como orientación del management empresarial», *Revista del Instituto de Dirección y Organización de Empresa*, núm. 303, 2006, págs. 23 y 24.

¹³² ENCISO DE YZAGUIRRE, V.: «Responsabilidad social corporativa. ¿Un nuevo paradigma organizacional?», *RMTIN*, núm. 91, 2011, pág. 102.

¹³³ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Responsabilidad Social Empresarial: Códigos de buena conducta», en *Coediciones Aranzadi: De la Condicionalidad Social a los Acuerdos Marcos Internacionales*, 2012, pág. 9 (formato electrónico). Beneficios que pueden ser sistematizados en cinco grandes subconjuntos: «1. Efectos positivos en la imagen y en la reputación de la empresa [...] 2. Efectos positivos en la motivación, retención y contratación del personal [...] 3. Ahorro de los costes [...] 4. Crecimiento de los ingresos procedentes de las altas ventas y de la cuota de mercado [...] 5. Reducción de riesgos relacionados con la RSC». Clasificación propuesta por CONDE VIEITEZ, J. A.; DE LA TORRE GARCÍA, A. E.; SÁNCHEZ-ANGUITA MUÑOZ, Á. y ANTÓN RUBIO, M.^a C.: «El impacto de la responsabilidad social empresarial en la gestión empresarial: algunas evidencias empíricas en pequeñas y medianas empresas españolas», *RTSS. CEF*, núm. 349, 2011, pág. 139.

¹³⁴ MAIRA VIDAL, M.^a del M.: «La responsabilidad social empresarial como parte del proyecto político y económico neoliberal», *Lan Harremanak*, núm. 28, 2013, pág. 114.

¹³⁵ Para una explicación minuciosa, TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, cit., págs. 29 y ss.

¹³⁶ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Responsabilidad social de las empresas y códigos de conducta empresariales: aproximación desde el Derecho del Trabajo», *Civitas. REDT*, núm. 148, 2010, pág. 7 (formato electrónico).

¹³⁷ BAZ TEJEDOR, J. A.: «Responsabilidad social empresarial laboral: especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *RDS*, núm. 41, 2008, pág. 99.

¹³⁸ DEL REY GUANTER, S.: «Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus cuestiones terminológicas y sustanciales», *Temas Laborales*, núm. 100, 2009, pág. 145. Presumiblemente, esta vicisitud obedece a que «se trata de una noción dinámica, en proceso de construcción y desarrollo, ligada a la innovación, adaptable a las características de cada organización empresarial y no alejada de cierto tono de confusión que gira en torno a la misma». Explicitándolo, BAZ TEJEDOR, J. A.: «Empresa socialmente responsable y derechos fundamentales laborales», *Criterio Jurídico*, vol. 7, 2007, pág. 329.

¹³⁹ DE LA VILLA GIL, L. E.: «Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales», *RGDTSS*, núm. 16, 2008, pág. 1 (formato electrónico). Tal es así que, «actualmente, la responsabilidad social de las empresas es un término que se usa tan a menudo y tan inadecuadamente que comienza a perder todo sentido», conforme indica CAMACHO SOLÍS, J. I.: «Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, 2015, pág. 14.

Sea como fuere, en general es entendida como «la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores», hasta constituir una suerte de «compromiso de la empresa, asumido voluntariamente, en virtud del cual decide contribuir a una sociedad mejor y a un medio ambiente más limpio, satisfaciendo las expectativas económicas, sociales y medioambientales que sobre su funcionamiento tienen las distintas partes interesadas»¹⁴⁰. En cambio, menores son los interrogantes surgidos a la hora de señalar todo aquello que, a pesar de su aparente proximidad, no equivale a la RSE. Esta no queda limitada a «una cuestión de imagen [...] —o de mera— filantropía»¹⁴¹, ni a «acciones de patrocinio, mecenazgo, donaciones puntuales o estrategias [...] tendentes a un lavado puntual de imagen o de mejora de [...] —la— reputación»¹⁴², ni a un comportamiento circunscrito en exclusiva al respetuoso cumplimiento del marco regulador de referencia.

Enlazando con lo anterior, desde una perspectiva jurídica, la nota definitoria con una mayor significación es la relativa a la voluntariedad en la adopción de este tipo de políticas, en buena medida por causa de los debates surgidos tras su equiparación interesada a la unilateralidad total y absoluta del empresario en el diseño, aplicación y control de las estrategias y actuaciones concretas de responsabilidad social.

Al final, la puesta en marcha por las organizaciones de las iniciativas adoptadas admite diversas fórmulas de articulación o materialización, recurriéndose por lo común a diferentes mecanismos e instrumentos de *soft law*¹⁴³. Entre los más habituales, los «códigos de conducta; normas o sistemas de gestión; etiquetas sociales; inversiones socialmente responsables [...] memorias sociales o informes de sostenibilidad»¹⁴⁴, cada uno con «funciones distintas y, consecuentemente, con una estructura adaptada a dicha finalidad»¹⁴⁵. Pero desde el momento en el que, de una u otra forma, pueden llegar a ensanchar «la capacidad de autogobierno empre-

¹⁴⁰ *Libro Verde de la Comisión Europea: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, 25 de julio de 2001, pág. 7. En este sentido, son varias las notas o rasgos que definen su fisonomía. Entre los más comunes o destacados, los de incorporación a la cultura empresarial, vocación de permanencia, implicación de la alta dirección, integración en la gestión, transparencia, consenso, materialidad, verificabilidad, visión amplia, mejora continua y, de manera destacada, asunción voluntaria. Recogiéndolos, en mayor o menor medida, BAZ TEJEDOR, J. A.: «Responsabilidad social empresarial laboral: especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», cit., pág. 100; DÍAZ MÉNDEZ, M.; GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, P. y VÁZQUEZ BURGUETE, J. L.: «Algunas consideraciones sobre la ética en el mercado», *Pecunia*, núm. 5, 2007, pág. 39; MONEVA, J. M.: «Información sobre responsabilidad social corporativa: situación y tendencias», *Revista Asturiana de Economía*, núm. 34, 2005, pág. 45; y OBSERVATORIO DE RSC: *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*, pág. 7 (formato electrónico).

¹⁴¹ CORTÉS GARCÍA, F. J.: «Ética empresarial y responsabilidad social corporativa», cit., pág. 43. Mostrando las acusadas diferencias entre RSE y filantropía, SARMIENTO DEL VALLE, S.: «La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas», *Dimensiones empresariales*, núm. 2, 2011, pág. 9.

¹⁴² OBSERVATORIO DE RSC: *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*, pág. 28 (formato electrónico).

¹⁴³ CORREA CARRASCO, M.: «Derecho del trabajo y responsabilidad social empresarial ante los retos de la globalización», *Civitas. REDT*, núm. 154, 2012, pág. 7 (formato electrónico). Así, «frente al *hard law* tradicional emerge un *soft law* más dinámico y flexible, que responde con mayor rapidez, capacidad de adaptación y elasticidad a las progresivamente cambiantes necesidades sociales» [GARCÍA RUBIO, M.^a P.: «Responsabilidad social empresarial y autorregulación. Los códigos de conducta y las fuentes del Derecho», *Boletín del Ministerio de Justicia*, núm. 2141, 2012, pág. 7]; cuyos frutos, como no podía ser de otro modo, «vinculan a sus autores y a quienes los asuman como propios» [RODRÍGUEZ MUÑOZ, J. M.: «Las políticas públicas de fomento de la responsabilidad social empresarial: a propósito de la innovadora iniciativa legislativa de la comunidad autónoma de Extremadura», *Aranzadi Doctrinal*, núm. 7, 2011, pág. 3 (formato electrónico)].

¹⁴⁴ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F.: *La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral*, cit., pág. 251.

¹⁴⁵ CORREA CARRASCO, M.: «Derecho del trabajo y responsabilidad social empresarial ante los retos de la globalización», cit., págs. 4 y ss. (formato electrónico).

sarial» en el singular marco de las relaciones laborales¹⁴⁶, quizás merezca la pena siquiera «repensar» el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo¹⁴⁷.

En otro orden de ideas, como se desprende de su concepto, la RSC presenta una doble vertiente, la interna y la externa¹⁴⁸. Evidentemente, las limitaciones propias de una contribución como la presente impiden profundizar en cada una de ellas. No obstante, se estima conveniente exponer a gruesos trazos el modo en el que aquella, desde un punto de vista material, puede concretarse en la práctica dentro del especial y endógeno contexto de los vínculos patrono-personal a su servicio¹⁴⁹, sea mediante «una relación de complementariedad, quedando la RSE para asumir aquellos aspectos propios de las relaciones laborales que no son objeto de regulación por las normas laborales [...] –sea a través de– una relación de suplementariedad, en el sentido de que la RSE es un plus añadido a la responsabilidad legal de las empresas, una mejora sobre las obligaciones que emanan de la ley y del convenio»¹⁵⁰.

La premisa de partida está clara. Desde luego, «si el término “empresarial” hace referencia al sujeto activo por excelencia de esa responsabilidad [...] lo “social” va a tener como uno de sus sujetos (pasivos) más importantes a los empleados de la empresa»¹⁵¹; y esto tanto por el volumen de medidas de las cuales son destinatarios, como de reparar en «el seguimiento, el análisis o las evaluaciones que –de ellas– realizan las [...] empresas»¹⁵².

Sin perjuicio de que los logros en último extremo alcanzados sean «desiguales»¹⁵³, efecto probable de una diferente atención a la esfera laboral en el marco de sus respectivas acciones de RSE¹⁵⁴, resulta evidente que estas actuaciones redundan de un modo positivo en «una mejor calidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados»¹⁵⁵. De hecho, la incorporación de criterios de responsabilidad social en las políticas de recursos humanos¹⁵⁶ facilitará

¹⁴⁶ MORATO GARCÍA, R. M.^a: «El valor jurídico de los códigos de conducta para directivos y trabajadores», cit., pág. 2 (formato electrónico).

¹⁴⁷ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Responsabilidad social de las empresas y códigos de conducta empresariales: aproximación desde el Derecho del Trabajo», cit., pág. 1 (formato electrónico).

¹⁴⁸ AA. VV. (MORENO, A.; URIARTE, L. M.; y TOPA, G., Coords.): *La responsabilidad social empresarial. Oportunidades estratégicas y de recursos humanos*, Ediciones Pirámide (Madrid), 2010, pág. 47.

¹⁴⁹ «La integración progresiva de derechos laborales básicos de los trabajadores (y condiciones sociolaborales satisfactorias) como contenido esencial o fundamental de la RSE deviene en objetivo básico de la misma en su dimensión sociolaboral. Es esta, sin duda, una finalidad en sí misma de la RSE en su vertiente interna, pero también es un medio que contribuye a la imagen externa de la empresa, como socialmente responsable hacia sus otros grupos de interés». Defendiéndolo, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Responsabilidad social de las empresas y códigos de conducta empresariales: aproximación desde el Derecho del Trabajo», cit., pág. 11 (formato electrónico).

¹⁵⁰ MOLL NOGUERA, R.: «La dimensión laboral interna de la Responsabilidad Social Empresarial y el Derecho del Trabajo», *Revista Internacional y Comparada Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2017, pág. 12.

¹⁵¹ DEL REY GUANTER, S.: «Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus cuestiones terminológicas y sustanciales», cit., pág. 146.

¹⁵² GARCÍA VIÑA, J.: «Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España», cit., pág. 5 (formato electrónico).

¹⁵³ AA. VV. (MORENO, A.; URIARTE, L. M.; y TOPA, G., Coords.): *La responsabilidad social empresarial. Oportunidades estratégicas y de recursos humanos*, cit., pág. 212.

¹⁵⁴ «No obstante, nadie puede razonablemente poner en duda el carácter angular de la dimensión laboral como parte fundamental de la denominada vertiente interna de la política empresarial de Responsabilidad Social Corporativa», conforme sostiene TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, cit., pág. 93.

¹⁵⁵ MERINO SEGOVIA, A.: «La definición de las cualidades morales y éticas de los trabajadores de la empresa de dimensión transnacional: los códigos de comportamiento ético y profesional», *RDS*, núm. 31, 2005, pág. 96.

¹⁵⁶ AA. VV. (MORENO, A.; URIARTE, L. M.; y TOPA, G., Coords.): *La responsabilidad social empresarial. Oportunidades estratégicas y de recursos humanos*, cit., pág. 245.

que sobre la organización reviertan unos beneficios tangibles, procedentes fundamentalmente de emplear a un personal «más motivado, integrado, ético, participativo y global [...] –susceptible de mejorar– la productividad, la innovación, el establecimiento de marcos de valor con los grupos de interés, el liderazgo en los mercados y la reputación interna»¹⁵⁷. No solo eso; al tiempo, fraguará un «círculo virtuoso»¹⁵⁸ donde, tras captar el talento, la empresa estará en mejor disposición de retenerlo gracias al incentivo de unas condiciones atractivas en ámbitos tan variopintos¹⁵⁹ como la formación continua; la conciliación de las vidas laboral y personal; la acción protectora de la Seguridad Social; el respeto al individuo, la equidad y la diversidad; la participación en la gestión de la entidad; las relaciones con los representantes legales, unitarios y sindicales, de la mano de obra; el desarrollo profesional; la *empleabilidad*; o, por no seguir y precisamente, la seguridad y la salud en el trabajo. Siempre, se insiste, situadas al menos un escalón por encima del régimen propuesto por la normativa legal o convencional, que a tales efectos se ve complementada y mejorada.

Y si bien la RSC es, por definición, voluntaria, este rasgo no veda que las prácticas particulares admitan la consulta, la negociación o, inclusive, el consenso con los propios trabajadores, cuya efectiva implicación supondrá un «presupuesto y garantía de la empresa socialmente responsable»¹⁶⁰ y contribuirá de un modo significativo «al éxito de las medidas»¹⁶¹, surgidas no de la imposición autónoma por el patrono, sino de la siempre recomendable cooperación entre las partes. A este respecto, desde la doctrina científica se ha postulado que «la negociación colectiva y la RSE son dos realidades que “vienen casi condenadas a entenderse” [...] –y ello a pesar de que– todavía existe una reducida intervención de la negociación colectiva en la ordenación del fenómeno de la RSE, como consecuencia, de un lado, de la marcada dimensión internacional, y por otro lado de la concreción de los distintos compromisos de RSE en instrumentos de *soft law*»¹⁶².

Por dicha causa, en términos tanto cuantitativos como cualitativos, esta materia continúa caracterizándose por una presencia *quasi* testimonial en los textos convencionales. En concreto, las escasas referencias expresas localizadas no suelen ir más allá de definiciones genéricas¹⁶³ y compromisos globales¹⁶⁴; de la obligación de negociar con los representantes legales del personal el contenido de unos futuribles e hipotéticos códigos de conducta¹⁶⁵; o de reconocer a los

¹⁵⁷ AA. VV. (OLCESE, A., Coord.): *Informe sobre la responsabilidad social de la empresa en España. Una propuesta para Europa*, 2013, págs. 87 y 88 (formato electrónico).

¹⁵⁸ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, cit., pág. 108.

¹⁵⁹ Al respecto, DEL REY GUANTER, S.: «Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus cuestiones terminológicas y sustanciales», cit., págs. 153 y 154; GARCÍA SOLARTE, M. y DUQUE CEBALLOS, J. L.: «Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones», *Libre Empresa*, núm. 17, 2012, pág. 23; o PATIÑO DÍAZGRANADOS, L. A.: «La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su implicación en la inclusión y movilidad del capital humano», *Dimensiones Empresariales*, vol. 10 (2), 2012, pág. 88.

¹⁶⁰ BAZ TEJEDOR, J. A.: «Responsabilidad social empresarial y negociación colectiva: una propuesta de conexión funcional», cit., pág. 2 (formato electrónico).

¹⁶¹ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F.: *La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral*, cit., pág. 109.

¹⁶² MOLL NOGUERA, R.: «La dimensión laboral interna de la Responsabilidad Social Empresarial y el Derecho del Trabajo», cit., págs. 22 y 23.

¹⁶³ Art. 80 del II Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (BOE del 7/10/2017).

¹⁶⁴ Como el respeto a la transparencia o la información periódica a los representantes de los trabajadores acerca de dichas políticas, su desarrollo e impacto sobre las condiciones laborales –art. 73 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (BOE del 8/8/2018)–. En términos similares, los artículos 28 del Convenio colectivo, de ámbito estatal, de Mapfre Grupo Asegurador (BOE del 21/8/2014), y 8 del Convenio colectivo del sector de la banca (BOE del 15/6/2016).

¹⁶⁵ Art. 11 del Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas (BOE del 15/3/2016); o disp. adic. segunda del Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018 (BOE del 2/8/2016).

sindicatos y a los representantes de los trabajadores como interlocutores válidos de los asalariados en la elaboración de las memorias sociales¹⁶⁶. Tendencia que no varía tampoco al adoptar una perspectiva más específica, pues también en el contexto de la protección frente a los riesgos profesionales cabe aludir a un limitado número de referencias imprecisas, usualmente enfocadas hacia declaraciones de intenciones con respecto a «la seguridad, la ergonomía y la calidad de vida en nuestros centros de trabajo»¹⁶⁷; el impulso a «aquellas actuaciones, no recogidas en la legislación en vigor, que repercutan favorablemente en las condiciones de trabajo y en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo»¹⁶⁸; o, en fin, la «mejora de las condiciones de trabajo a través de cumplimiento con las mejores prácticas en cuanto a la seguridad»¹⁶⁹.

Sea como fuere, corresponde subrayar que uno de los elementales ámbitos internos de aplicación para la RSE, «uno de sus puntales esenciales»¹⁷⁰, es el de «velar por el bienestar» no solo de la propia plantilla de trabajadores¹⁷¹, sino también de aquellas otras personas implicadas en las «cadenas de externalización productiva»¹⁷², pues «la RSC considera la garantía de un entorno de trabajo sano y seguro como uno de los aspectos básicos de la responsabilidad empresarial»¹⁷³; aun cuando lleve aparejada el interrogante de dónde situar «la frontera entre “protección eficaz de la salud laboral” (obligatoria) y “promoción de la salud laboral” (voluntaria)»¹⁷⁴.

3.2.1. Principales manifestaciones

Tomando como punto de partida todo lo hasta ahora expuesto, corresponde comprobar si, al menos sobre el papel, los grupos de empresas tienen en cuenta (y en qué medida) la seguridad y la salud laboral dentro de sus respectivas políticas de RSC. A tal fin, ha sido seleccionada una muestra (aleatoria y sin ningún criterio predefinido, pero se estima suficientemente representativa) de ellos para analizar el contenido de sus más recientes y principales documentos publicados en materia de RSE (informes o memorias de sostenibilidad, códigos de ética o de conducta..., hasta un total que supera las 75 fuentes consultadas).

La valoración final que merecen los resultados alcanzados no difiere en exceso, con las lógicas diferencias justificadas por la distinta naturaleza de ambos planos, de lo ya apuntado respecto de la negociación colectiva de grupo. Quizás lo más destacable obedezca a que, aquí sí, cabe apreciar una mayor conciencia de grupo en el diseño y planteamiento de las acciones, actuaciones o políticas de seguridad y salud en el trabajo.

¹⁶⁶ Art. 45 del Convenio colectivo de oficinas corporativas del Grupo Gamesa (BOE del 4/8/2016).

¹⁶⁷ Preámbulo del Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos (BOE del 11/2/2016).

¹⁶⁸ Art. 55 del VI Convenio colectivo del Grupo de empresas Generali España (BOE del 17/7/2017).

¹⁶⁹ Art. 35 del Convenio colectivo del Grupo Colt en España (BOE del 15/12/2014).

¹⁷⁰ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Prevención y responsabilidad social para construir la excelencia», *Oikonomics*, núm. 4, 2015, págs. 22 y 25.

¹⁷¹ VILLALBA SÁNCHEZ, A.: «Teletrabajo y responsabilidad social empresarial», en AA. VV. (MELLA MÉNDEZ, L., Ed.): *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters-Aranzadi (Cizur Menor), 2015, págs. 65 y 66.

¹⁷² MOLL NOGUERA, R.: «La dimensión laboral interna de la Responsabilidad Social Empresarial y el Derecho del Trabajo», cit., pág. 3.

¹⁷³ HOFFMEISTER ARCE, L.; BENAVIDES, F. G. y JODAR, P.: «Responsabilidad social corporativa en salud y seguridad en el trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 24, 2006, pág. 185.

¹⁷⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: «Presente y futuro del sistema normativo de prevención de riesgos profesionales: ¿De “leyes del corazón” a “leyes de mercado”?», en AA. VV. (MOLINA NAVARRETE, C.; GARCÍA JIMÉNEZ, M. y SORIANO SERRANO, M., Dirs.): *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Una revisión crítica, veinte años después*, Ediciones CEF (Madrid), 2016, págs. 68 y 69.

De un modo más preciso, procede exponer los siguientes extremos. Abundan las declaraciones genéricas y arquetípicas en torno a la concepción de la seguridad y la salud del personal como un valor fundamental¹⁷⁵, un pilar estratégico¹⁷⁶ o un elemento diferenciador y requerimiento indispensable para el grupo¹⁷⁷, acompañadas de referencias a objetivos perseguidos como el de garantizar a los empleados la protección frente a los riesgos profesionales¹⁷⁸ o un entorno laboral seguro y saludable¹⁷⁹, donde se consiga alcanzar el objetivo de los «cero accidentes»¹⁸⁰ (vinculado, con asiduidad, a proyectos o protocolos configurados al efecto: *Target Zero*¹⁸¹; *Journey to Zero*¹⁸²; *Cero Accidentes e Incidentes*¹⁸³; *Objetivo accidentes cero*¹⁸⁴; o *Un accidente ya es demasiado*¹⁸⁵). A pesar del reconocimiento explícito en favor de la independencia en la gestión de cada una de las empresas del grupo, es también habitual dejar constancia expresa de la existencia de una serie de principios compartidos por el conjunto, tales como, entre otras alternativas factibles, el cumplimiento de la regulación vigente y de aquellos requisitos o compromisos voluntariamente adquiridos, la integración de la prevención en todas las actividades y niveles jerárquicos, la mejora continua del sistema, la formación e información al personal o, entre un largo etcétera adicional y por dejar simplemente constancia de los más comunes, la aplicación de innovaciones tecnológicas en los ciclos productivos¹⁸⁶. Hay que dar cumplida noticia también de la alusión al funcionamiento de un SPM dentro del grupo¹⁸⁷, así como de comités de seguridad y salud (u otros órganos específicos similares)¹⁸⁸. En otro nivel se sitúa el compromiso de

¹⁷⁵ ArcelorMittal: *Memoria de responsabilidad social corporativa 2016*, pág. 18, e Informe de sostenibilidad 2016, pág. 9; Endesa: Informe de sostenibilidad 2017, pág. 230; FCC: Informe anual 2017, pág. 134; o HC Energía: Memoria de sostenibilidad 2017, pág. 35.

¹⁷⁶ ACS: *Informe anual integrado 2017*, pág. 154; o Mapfre: Código ético y de conducta, págs. 9 y 10.

¹⁷⁷ Acciona: Política de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, pág. 1.

¹⁷⁸ Abertis: *Código ético*, pág. 25.

¹⁷⁹ ACS: *Política de Responsabilidad Social Corporativa*, pág. 7; ArcelorMittal: Código de conducta empresarial, pág. 5; Atresmedia: Código de conducta, pág. 13; Banco Santander: Código general de conducta, pág. 4; Capsa Food: Código ético, pág. 20; Cepsa: *Código de ética y conducta*, pág. 11; Día: *Política general de responsabilidad social corporativa*, pág. 2; Eroski: *Código de conducta*, págs. 17 y 18; Eulen: Informe de responsabilidad social corporativa 2016, pág. 79; FCC: *Código ético*, pág. 14; Ferrovial: *Código ético*, págs. 6 y 7; Gestamp: *Código de conducta*, pág. 9; Iberdrola: Política general de responsabilidad social corporativa, pág. 7, y Política de recursos humanos, págs. 4 y 5; Importaco: Memoria de sostenibilidad 2017, pág. 50; Mapfre: Informe integrado 2017, pág. 98, y *Código ético y de conducta*, págs. 9 y 10; Ortiz: *Código de conducta empresarial*, pág. 7, y *Código ético*, págs. 6 y 7; Reale: *Código ético*, pág. 22; Repsol: Código de ética y conducta, pág. 10; Telefónica: Informe integrado 2017, pág. 166; o Volkswagen: Código de conducta, pág. 51.

¹⁸⁰ ACS: *Informe anual integrado 2017*, pág. 154; HC Energía: *Memoria de sostenibilidad 2017*, pág. 35; Iberdrola: *Informe de sostenibilidad 2017*, pág. 190; u Ortiz: *Informe de responsabilidad social corporativa 2018*, pág. 13.

¹⁸¹ Ferrovial: Informe anual integrado 2017, págs. 66 y 67.

¹⁸² ArcelorMittal: *Memoria de responsabilidad social corporativa 2016*, pág. 18, e *Informe de sostenibilidad 2016*, pág. 10.

¹⁸³ ArcelorMittal: Informe de sostenibilidad 2016, pág. 10.

¹⁸⁴ Capsa Food: Memoria anual de responsabilidad social corporativa 2017, pág. 90.

¹⁸⁵ CLH: Informe anual integrado 2017, pág. 52.

¹⁸⁶ Abertis: Informe anual integrado 2017, pág. 144; Acciona: Política de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, pág. 2; ACS: Informe anual integrado 2017, pág. 154; ArcelorMittal: Política de seguridad y salud, pág. 1; CLH: Código de conducta, págs. 5 y 6; Día: Política general de recursos humanos, págs. 6 y 7; Endesa: Código ético, págs. 21 y 22; Gestamp: *Memoria de sostenibilidad 2017*, pág. 109; Iberdrola: *Política de seguridad y salud*, pág. 1; Mapfre: *Política de salud, bienestar y prevención de riesgos laborales*, págs. 2 y 3; o Repsol: *Política de salud, seguridad y medio ambiente*, pág. 1.

¹⁸⁷ Capsa Food: *Memoria anual de responsabilidad social corporativa 2017*, pág. 92; Endesa: *Informe de sostenibilidad 2017*, pág. 230; Eroski: Memoria 2017, pág. 30; Iberdrola: *Informe de sostenibilidad 2017*, pág. 195; Importaco: *Memoria de sostenibilidad 2017*, pág. 50; o Mediaset: *Informe anual corporativo 2017*, pág. 74.

¹⁸⁸ Abertis: Informe anual integrado 2017, pág. 144; ACS: Informe anual integrado 2017, pág. 154; CLH: Informe anual integrado 2017, pág. 52; Endesa: Informe de sostenibilidad 2017, págs. 233 y 234; FCC: Informe anual 2017, pág. 144; Generali: Informe anual 2016, pág. 31; Iberdrola: Informe de sostenibilidad 2017, pág. 191; Importaco: Memoria de sostenibilidad 2017, pág. 50; Mediaset: Informe anual corporativo 2017, pág. 74; Ortiz: Informe de responsabilidad social corporativa 2018, pág. 13; o Telefónica: Informe integrado 2017, pág. 167.

contratar, preferentemente o en exclusiva, con los proveedores o colaboradores que, elegidos sobre la base de criterios sociales, éticos y medioambientales, compartan los principios descritos en el código de conducta de la entidad principal, por ejemplo, en lo atinente a la seguridad y la salud del personal a su servicio¹⁸⁹.

Una de las líneas de acción prioritarias dentro del sistema de prevención de riesgos laborales (a certificar además conforme a parámetros de común aceptación, como los derivados de la norma OHSAS 18001¹⁹⁰) tiene que ver con la concienciación, el adiestramiento y la implicación activa de los empleados¹⁹¹, quienes habrán de respetar con rigor las normas de protección dispuestas, así como velar por su integridad y la de los sujetos susceptibles de resultar afectados por la actividad desarrollada¹⁹² (llegándose inclusive a vincular su remuneración y la de los directivos a la consecución de una serie de objetivos predefinidos en materia preventiva¹⁹³). Del mismo modo, con frecuencia son orquestadas actuaciones concretas de salud y bienestar, como, a modo de ejemplo (y en heterogénea nomenclatura pero similar finalidad), el *Programa Global de Seguridad Laboral* (que persigue «trabajar conjuntamente como grupo para reducir los accidentes de trabajo»¹⁹⁴); el *Plan de prevención global*¹⁹⁵; el *Plan de inspecciones de seguridad*¹⁹⁶; el *Plan de Excelencia en Seguridad*¹⁹⁷; la *Política de Bienestar Laboral* (como elemento integrador de actuación a nivel global dentro de las compañías del grupo)¹⁹⁸; el *Health and Safety System*¹⁹⁹; los *Grupos de Mejora Focalizada* (a través de los cuales desarrollar las competencias necesarias para afrontar con éxito todos los retos del negocio)²⁰⁰; la iniciativa *Avisame* (pensada para que los empleados trasladen a sus compañeros dinámicas y comportamientos de mejora en seguridad)²⁰¹; la *Aplicación Informática de Prevención* (que permite gestionar eficazmente los diferentes aspectos relativos a la tutela y salvaguarda de la plantilla frente a los peligros del entorno productivo)²⁰²; la herramienta *Delfos* (que abarca todos los procesos de seguridad y salud laboral, gestión de accidentes, reconocimientos médicos, inspecciones sobre el terreno, evaluación de riesgos, planificación preventiva, etc., dentro del grupo)²⁰³; la aplicación *Hércules*

¹⁸⁹ Cepsa: *Código de ética y conducta*, pág. 11; Día: *Política general de recursos humanos*, págs. 6 y 7; Eroski: *Código de conducta*, págs. 17 y 18; Gas Natural: *Código ético*, pág. 11; Iberdrola: *Política de seguridad y salud*, pág. 1, e Informe de sostenibilidad 2017, págs. 191 y 192; o Telefónica: *Informe integrado 2017*, pág. 168.

¹⁹⁰ Abertis: *Informe anual integrado 2017*, pág. 144; Acciona: *Política de recursos humanos y prevención de riesgos laborales*, pág. 2; Atresmedia: *Informe anual y de responsabilidad corporativa 2017*, pág. 127; Capsa Food: *Memoria anual de responsabilidad social corporativa 2017*, pág. 92; Endesa: *Informe de sostenibilidad 2017*, pág. 234; Eulen: *Informe de responsabilidad social corporativa 2016*, pág. 81; Iberdrola: *Informe de sostenibilidad 2017*, págs. 190 y 196; Importaco: *Memoria de sostenibilidad 2017*, pág. 50; Inditex: *Memoria anual 2017*, pág. 64; o Mediaset: *Informe anual corporativo 2017*, pág. 74.

¹⁹¹ Acciona: *Código de conducta*, pág. 15; ACS: *Informe anual integrado 2017*, pág. 155; Endesa: *Informe de sostenibilidad 2017*, pág. 232; o Eulen: *Informe de responsabilidad social corporativa 2016*, pág. 79.

¹⁹² Acciona: *Código de conducta*, pág. 15; ACS: *Código de conducta*, pág. 7; Atresmedia: *Código de conducta*, pág. 13; Banco Santander: *Código general de conducta*, pág. 4; Cepsa: *Código de ética y conducta*, pág. 11; Día: *El Código ético*, pág. 7; FCC: *Código ético*, pág. 14; Ferrovial: *Código ético*, págs. 6 y 7; Gas Natural: *Código ético*, págs. 11 y 12; Iberdrola: *Código ético*, pág. 6; Mediaset: *Código ético*, págs. 10 y 11; Ortiz: *Código de conducta empresarial*, pág. 7, y *Código ético*, págs. 6 y 7; Repsol: *Código de ética y conducta*, pág. 10; o Telefónica: *Principios de negocio responsable*, pág. 10.

¹⁹³ ACS: *Informe anual integrado 2017*, pág. 154.

¹⁹⁴ Abertis: *Informe anual integrado 2017*, pág. 145.

¹⁹⁵ Día: *Informe de negocio y sostenibilidad 2017*, pág. 107.

¹⁹⁶ Endesa: *Informe de sostenibilidad 2017*, pág. 230.

¹⁹⁷ Cepsa: *Informe de responsabilidad social corporativa 2016*, pág. 68.

¹⁹⁸ Telefónica: *Informe integrado 2017*, pág. 166.

¹⁹⁹ Gestamp: *Memoria de sostenibilidad 2017*, pág. 111.

²⁰⁰ ArcelorMittal: *Informe de sostenibilidad 2016*, pág. 9.

²⁰¹ ArcelorMittal: *Informe de sostenibilidad 2016*, pág. 10.

²⁰² Capsa Food: *Memoria anual de responsabilidad social corporativa 2017*, pág. 92.

²⁰³ Endesa: *Informe de sostenibilidad 2017*, pág. 231.

(diseñada por el SPM para integrar la prevención en la organización y asegurar el cumplimiento de los requisitos previstos)²⁰⁴; el plan de seguridad anticipativa *SMArtKeys* (como un conjunto de iniciativas que ponen el foco en la seguridad de los procesos, las plantas y las personas)²⁰⁵; el servicio global *on-line SucessFactors* (diseñado para homogeneizar los contenidos formativos en el sector)²⁰⁶; el portal *Inhealth* (dedicado a la promoción de hábitos saludables para los empleados del grupo)²⁰⁷; las *Charlas 5.5* (a través de las cuales las direcciones hablan con el personal acerca de aspectos relacionados con la seguridad durante cinco minutos en cinco jornadas al mes)²⁰⁸; el *Día de la seguridad y la salud*²⁰⁹; o, en fin, los *Safety Walks* (visitas a trabajos por parte de la alta dirección, acompañados del SPM)²¹⁰.

No menos interesantes se antojan las campañas de sensibilización e información específicas sobre aspectos tan variopintos como la seguridad vial, la vacunación antigripal, la donación de sangre, los riesgos psicosociales, la promoción de hábitos de vida saludables (actividad física, alimentación, tabaco, alcohol...), las posturas ergonómicas, la medicina preventiva, el envejecimiento activo, las enfermedades cardiovasculares o el *mindfulness*²¹¹. Terminando ya, resta traer a colación la información suministrada por el grupo acerca de la adhesión a ciertas iniciativas, como la *Declaración de Seúl de Seguridad y Salud en el Trabajo*²¹²; la participación en congresos, jornadas y foros especializados a nivel nacional e internacional²¹³; o la obtención de galardones o certificaciones gracias a las acciones encaminadas a mejorar el bienestar de los trabajadores²¹⁴ (siendo uno de los méritos más habituales el de *Empresa Saludable*, otorgado por AENOR²¹⁵).

4. UNA CONCISA REFLEXIÓN FINAL

La materia expuesta (la prevención frente a los riesgos laborales), al abordarse desde la óptica de los grupos de empresas, adquiere unas todavía mayores dosis de complejidad. Para que desde esa perspectiva pueda ser abordada con ciertas garantías de éxito, el grupo, aun cuando carezca de la condición de empleador real respecto de las plantillas de la pluralidad de empresas que lo conforman, cuenta con dos más que notables y cualificados instrumentos: la negociación colectiva y las políticas de RSC. Ambos, si son correctamente utilizados y en consonancia con la coordinación innata en estas entidades, coadyuvarán de manera decisiva a, cuanto menos, estandarizar unos pautas, unos procedimientos o unos parámetros de común aplicación.

²⁰⁴ Eulen: *Informe de responsabilidad social corporativa 2016*, pág. 81.

²⁰⁵ Repsol: *Informe de gestión integrado 2017*, pág. 66.

²⁰⁶ Telefónica: *Informe integrado 2017*, págs. 166 y 167.

²⁰⁷ Inditex: *Memoria anual 2017*, pág. 64.

²⁰⁸ CLH: *Informe anual integrado 2017*, pág. 52.

²⁰⁹ ArcelorMittal: *Informe de sostenibilidad 2016*, pág. 10; o Endesa: *Informe de sostenibilidad 2017*, pág. 230.

²¹⁰ Día: *Informe de negocio y sostenibilidad 2017*, pág. 107.

²¹¹ Acciona: *Política de recursos humanos y prevención de riesgos laborales*, pág. 2; ArcelorMittal: *Informe de sostenibilidad 2016*, pág. 10; Atresmedia: *Informe anual y de responsabilidad corporativa 2017*, pág. 127; Capsa Food: *Memoria anual de responsabilidad social corporativa 2017*, pág. 90; CLH: *Informe anual integrado 2017*, págs. 52 y 53; Día: *Informe de negocio y sostenibilidad 2017*, pág. 13; Endesa: *Informe de sostenibilidad 2017*, págs. 232 y 233; Eulen: *Informe de responsabilidad social corporativa 2016*, págs. 79 y 80; FCC: *Informe anual 2017*, pág. 144; Ferrovial: *Informe anual integrado 2017*, pág. 67; Generali: *Informe anual 2016*, pág. 31; Inditex: *Informe anual 2017*, pág. 64; Mapfre: *Informe integrado 2017*, pág. 99; Pascual: *Informe de creación de valor compartido 2017*, pág. 95; o Telefónica: *Informe integrado 2017*, pág. 169.

²¹² Acciona: *Política de recursos humanos y prevención de riesgos laborales*, pág. 1.

²¹³ ACS: *Informe anual integrado 2017*, pág. 155; o Ferrovial: *Informe anual integrado 2017*, pág. 66.

²¹⁴ ArcelorMittal: *Memoria de responsabilidad social corporativa 2016*, pág. 20; FCC: *Informe anual 2017*, pág. 148; Ortiz: *Informe de responsabilidad social corporativa 2018*, pág. 13; o Telefónica: *Informe integrado 2017*, pág. 166.

²¹⁵ ArcelorMittal: *Informe de sostenibilidad 2016*, pág. 9; o Capsa Food: *Memoria anual de responsabilidad social corporativa 2017*, pág. 90.

En este sentido, hay que avanzar de manera tangible no única y exclusivamente en las materias o cuestiones tradicionalmente atendidas, sino también en las medidas y en los enfoques hasta ahora adoptados. Precisamente y conforme ha quedado expuesto, el abanico de alternativas disponibles se caracteriza por la riqueza tanto de posibilidades como de planteamientos.

Gracias a una intervención innovadora, completa y transversal es seguro que, dentro del grupo (y, por ende, de las entidades en él integradas), se contribuirá de forma concluyente a mejorar hasta donde sea posible el nivel de seguridad y salud en el trabajo.