

Calidad del trabajo "Nuevos enfoques y estrategias para la seguridad y la salud en el trabajo"

Resumen de los seminarios organizados en Düsseldorf¹ (15 de mayo de 2001) y Bilbao (29-30 de mayo de 2001) por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Índice:

1. Introducción
2. Plan Aragón: la reducción de los accidentes laborales en empresas de alto riesgo
3. Revitalización de la salud y la seguridad en el Reino Unido
4. Municipios seguros: un nuevo enfoque en Irlanda
5. El uso de contratos de prevención en las PYMEs francesas
6. El papel del asesoramiento en las licitaciones públicas: BeschaffungService Austria
7. La Seguridad y la Salud en el Trabajo y las licitaciones en Bélgica
8. Certificados, impuestos e incentivos para estimular la Seguridad y la Salud en el Trabajo en Dinamarca
9. Objetivos y acuerdos sectoriales en los Países Bajos
10. Una nueva estrategia para la seguridad y la salud en el trabajo en Finlandia
11. Otras novedades
12. Conclusiones

1. Introducción

El objetivo de estos seminarios era actualizar un informe anterior de la Agencia sobre Prioridades y estrategias de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en los Estados miembros de la Unión Europea (1997). Los seminarios también se proponían suministrar información sobre los avances y opciones más recientes en política estratégica de SST a los dirigentes políticos de los Estados miembros, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y los interlocutores sociales europeos.

Este documento se basa en las exposiciones de los oradores de los distintos Estados miembros y en los comentarios de los participantes en el seminario.

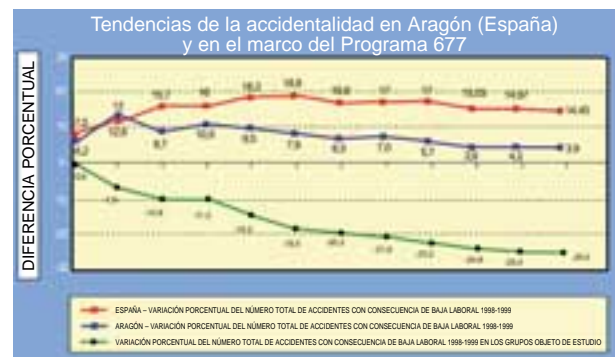
La Agencia espera que esta información sobre nuevos enfoques y estrategias sirva para inspirar iniciativas a nivel nacional y de la UE, incluida la elaboración de una nueva

Estrategia comunitaria sobre la seguridad y la salud en el trabajo, tal como se anunció en el Programa Social de la UE.

2. Plan Aragón: la reducción de los accidentes laborales en empresas de alto riesgo²

En los últimos años se ha observado un notable incremento en el número de accidentes que provocaban una baja laboral en Aragón, una de las Comunidades Autónomas españolas, debido en parte a un aumento de la actividad económica y a las características del empleo. En 1993 se registró oficialmente un total de 14.293 accidentes, cifra que en 1998 aumentó hasta 21.124. En el conjunto de España se comprobó la existencia de tendencias similares. En 1999 se elaboró y ejecutó el "Plan Aragón". Consistía en una intervención con fines propios por parte de la inspección regional de trabajo.

El plan llevado a cabo en 1999 abarcó 677 empresas (el 1,7 % de las empresas de Aragón), con 32.533 trabajadores (el 9,7 % de los trabajadores aragoneses), que habían sufrido 6.761 accidentes con suspensión del turno de trabajo en 1998. Representaban el 32 % de este tipo de accidentes laborales. Todas las empresas implicadas habían superado como mínimo en un 50 % la tasa media de accidentes correspondiente a su actividad económica específica, y habían tenido cuatro o más accidentes de trabajo con suspensión del turno laboral. Se entregó a todas las empresas visitadas una declaración acerca del nivel de SST de la empresa, una evaluación de la existencia de medidas preventivas y de las carencias detectadas, junto con los plazos fijados para que las empresas corrigiesen sus errores.



El sistema de supervisión de las consecuencias era un control mensual de la tasa de accidentes en todas las empresas inscritas en los programas, y las observaciones de los técnicos que visitaban las empresas. De acuerdo con el sistema de

supervisión, la tasa de accidentes de las empresas participantes en el plan se redujo en un 25,5 %, aunque su plantilla se había incrementado en un 9,4 % (véase el gráfico anterior).

El programa se repitió en 2000 y esta vez incluyó 1.163 empresas (el 2,9 % de las empresas de Aragón), con una plantilla de 47.014 trabajadores (el 13,3 % de la población activa de Aragón), que habían sufrido 9.047 accidentes con suspensión del turno laboral (el 41,2 % del total de accidentes de Aragón). La totalidad de las 1.163 empresas implicadas habían superado como mínimo en un 25 % la tasa media de accidentes correspondiente a su actividad económica específica, y habían tenido tres o más accidentes de trabajo con suspensión del turno laboral. La tasa de accidentes se redujo en un 28,5 %, a pesar de que sus plantillas habían aumentado en un 4 %.

El programa se está repitiendo en 2001 y abarcará 1.175 empresas (el 2,8 % de las empresas de Aragón).

En conjunto, el plan ha resultado eficiente. La mayoría de las empresas han celebrado reuniones periódicas con asesores del departamento de administración del proyecto Aragón con objeto de discutir el resultado de las valoraciones de riesgos y desarrollar medidas para mejorar el entorno laboral. Por lo general, las empresas han comprendido la necesidad de una acción prioritaria en las empresas con tasas más elevadas de accidentes comparables.

Sin embargo, existe un pequeño número de empresas en las que se produce un número excesivo de accidentes cada año, que implican una suspensión del turno laboral. Los tres años de funcionamiento del plan han revelado que hay un grupo de empresas cuyas medidas de prevención de accidentes son inadecuadas "con carácter sistemático". En el segundo año del programa, se incluyó de nuevo al 27 % de las empresas.

Se consideró que la información era un medio decisivo de presentar el tema en los contactos con las empresas. La comparación entre las tasas de accidentes de los competidores directos constituía un instrumento especialmente eficaz para fomentar la atención a las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

En la actualidad otras comunidades autónomas del Estado español también están realizando programas basados en el Plan Aragón. Las primeras indicaciones de los resultados conseguidos hasta ahora apuntan hacia resultados semejantes. Por lo general, se han observado disminuciones comprendidas entre el 10 % y el 30 % de las tasas de accidentes.

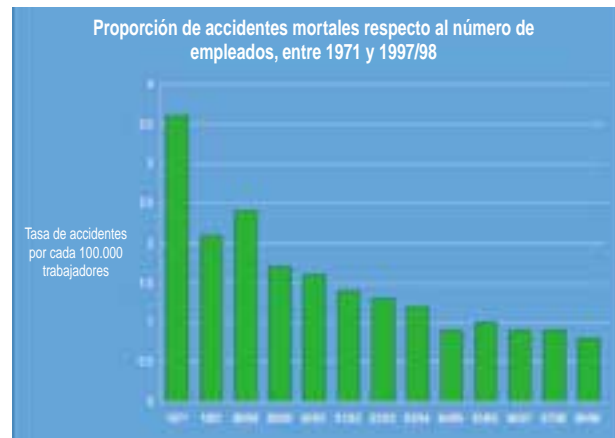
Puntos para debate:

- Se ha producido una notable disminución de las tasas de accidentes en las empresas incluidas en los planes.
- Resulta decisivo saber si estas intervenciones causarán mejoras estructurales y duraderas.

3. Revitalización de la salud y la seguridad en el Reino Unido³

En 1974 la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de ese mismo año creó la Comisión de Salud y Seguridad y el Comité Ejecutivo de Salud y Seguridad (Health and Safety Executive). Desde entonces se ha producido una mejora significativa en materia de SST en el Reino Unido. Actualmente la tasa de accidentes mortales en el Reino Unido es inferior a la cuarta parte de la que existía a principios del decenio de 1970, pero en los últimos años parece haberse producido una "estabilización" en las mejoras. Se necesitaba una revisión de las actividades actuales, y una planificación de las nuevas actividades de futuro, por ejemplo la iniciativa "Revitalización de la salud y la seguridad". Los objetivos estratégicos en sentido amplio de este proceso de revitalización son los siguientes:

- inyectar un nuevo impulso en el programa de salud y seguridad;
- identificar nuevos enfoques que reduzcan aún más las tasas de accidentes y enfermedades causados por el trabajo;
- garantizar que el nuevo enfoque de las reglamentaciones de salud y seguridad continúe siendo adecuado en los decenios futuros; y
- aprovechar al máximo los vínculos entre la SST y otros programas del Gobierno.



En el núcleo de la estrategia hay algunos objetivos correspondientes al sistema de salud y seguridad en Gran Bretaña:

- 30 % de reducción en los días de baja provocados por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, en 2010;
- 20 % de reducción en la tasa de incidencia de enfermedades relacionadas con el trabajo, en 2010; y
- 10 % de reducción en la tasa de incidencia de las lesiones mortales y graves, en 2010.

Estos objetivos tienen que lograrse en 2010, y debería llegarse a la mitad del recorrido en 2004.

La idea básica subyacente es que reconocer y desarrollar los nexos entre salud y seguridad y un mejor entorno laboral puede contribuir a garantizar que los directivos sean competentes y los

trabajadores estén motivados. Esto implica un cambio en el centro de atención, pasando de los niveles mínimos a las mejores prácticas. De igual modo, el sistema de salud y seguridad efectúa una aportación directa con objeto de garantizar que las actividades laborales sean productivas y competitivas. Por lo tanto, se reconoce que mejorar la salud y la seguridad no es algo que se refiera exclusivamente a reglamentaciones y organismos reguladores. Los empresarios tienen que estar motivados por factores no reglamentarios o por una "cultura de la autorregulación". Parte de dicho proceso consiste en constituir asociaciones en las que participen las Administraciones locales, las agencias de apoyo a las empresas y los profesionales especializados en salud y seguridad, que brindan a los empresarios un amplio asesoramiento sobre salud y seguridad.

Estos objetivos estratégicos se estructuran mediante actividades específicas que se resumen en ocho grandes categorías:

- motivar a los empresarios;
- penalizaciones a quienes actúen mal;
- el sector público es el primero que da ejemplo;
- el cambiante mundo del trabajo;
- salud y rehabilitación;
- educación;
- asociación; y
- modernización de la Administración pública.

Cómo ha aprendido el Reino Unido a apreciar los objetivos de la política de SST

Algunos de los objetivos antes mencionados han resultado un tanto controvertidos. Son los primeros objetivos que se fijan en el Reino Unido para la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo y, en esa medida, son un paso hacia lo desconocido. Sin embargo, es evidente que fijar tales objetivos ya ha tenido numerosas consecuencias beneficiosas para la salud y la seguridad en el Reino Unido. Ha servido para centrar la mentalidad de muchos empresarios, organizaciones patronales y sindicatos en aquello que se trata de lograr en el ámbito de la salud y la seguridad. En la actualidad numerosos sectores industriales están fijando sus propios objetivos, muchos de los cuales van más allá de estos objetivos nacionales.

Éstos son algunos ejemplos de objetivos relacionados con sectores específicos:

- papel y cartón: reducir los accidentes en un 50 %;
- servicios de salud en Inglaterra: reducir los accidentes en un 30 % en 2004;
- actos violentos padecidos por el personal del servicio de salud: reducción en un 30 % en 2004; y
- canteras: reducir las lesiones en un 50 % en 2005.

Puntos para debate:

- El cambio en los trabajadores en los distintos sectores de empleo también ha contribuido a la disminución de los accidentes en los últimos 25 años.
- Fijar los objetivos ejerce un impacto claro y positivo sobre la motivación de cualquiera que tome parte en las iniciativas.

4. Municipios seguros: un nuevo enfoque en Irlanda ⁴

En Irlanda, además de las grandes ciudades de Dublín, Cork, Limerick, Galway y Waterford, existen numerosos municipios de gran tamaño con una población que supera los 7.000 habitantes. Estos municipios rurales poseen un amplio componente agrícola, una de las principales preocupaciones en relación con la salud y la seguridad en Irlanda, sobre todo si se tienen en cuenta las cifras de mortalidad. En 2000 comenzó una iniciativa para incrementar la conciencia sobre las cuestiones de salud y seguridad en estos municipios, alentando a las principales organizaciones que forman parte de la comunidad empresarial local a asumir los temas de salud y seguridad de su población activa.

Qué es la Iniciativa "Ciudad Segura"?

El objetivo de la iniciativa es:

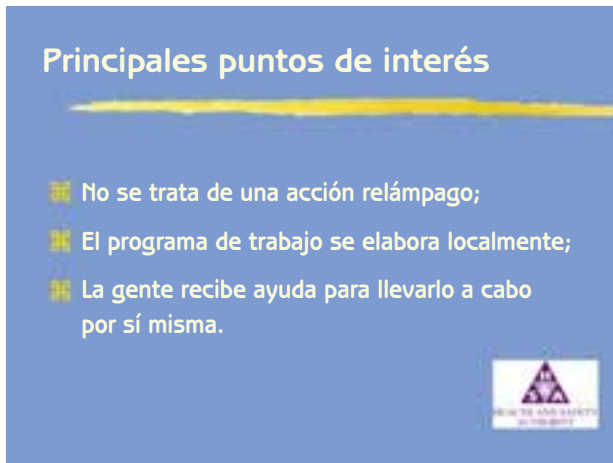
- Trabajar en asociación con la comunidad empresarial local y;
- Facilitar su participación en la consecución de mejoras sostenibles de la salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.

Logo de la iniciativa: un triángulo con el texto "Health and Safety Initiative" y "The Health and Safety Initiative".

La campaña de 2000 se centró en cinco municipios de Irlanda cuya población está comprendida entre los 10.000 y los 13.600 habitantes. Los contactos empresariales dentro de la población eran las cámaras de comercio locales, los comités de empresa, las autoridades locales, las organizaciones que facilitan asesoramiento y formación a la población agrícola, los sindicatos y los centros de desarrollo empresarial. Se les invitó a una reunión antes de la campaña con objeto de identificar las necesidades y preocupaciones de sus miembros, y comprometerlos en las actividades sugeridas para la campaña. Se seleccionaron interesados en trabajar con carácter voluntario, así como instalaciones y personal para organizar seminarios, charlas y actividades formativas. Se alentó a los participantes para que se llevasen carteles y anunciaran la campaña en sus centros de trabajo.


La segunda fase consistió primordialmente en incrementar la sensibilización, por ejemplo publicando anuncios en los periódicos y las estaciones de radio locales. Se abrió un consultorio en cada municipio durante todos los días de la campaña, donde un inspector de trabajo estaba de guardia para recibir consultas y comentar las preocupaciones que pudieran tener tanto empresarios como trabajadores.

Los asuntos planteados con más frecuencia por las organizaciones locales fueron los siguientes: ruido; manipulación; estrés; intimidaciones; fumar en el lugar de trabajo, y violencia en el lugar de trabajo. La mayoría de los comentarios procedían de las entrevistas radiofónicas y los seminarios solicitados en cada municipio. Las campañas más satisfactorias fueron aquellas donde las organizaciones locales se implicaron más y asumieron como propias las numerosas actividades organizadas.



Principales puntos de interés

- No se trata de una acción relámpago;
- El programa de trabajo se elabora localmente;
- La gente recibe ayuda para llevarlo a cabo por sí misma.



Las empresas y organizaciones de unos cuantos municipios creyeron que lo más útil era la realización de seminarios sobre temas específicos para los sectores que suscitaban una mayor preocupación. Después de una campaña intensiva de inspección, los inspectores de trabajo señalaron la importancia de organizar un ágil seguimiento de las notificaciones y los memorándums de asesoramiento dados a conocer. A continuación, esto envió un mensaje claro: la salud y la seguridad son importantes en el lugar de trabajo. También se puso de manifiesto, gracias a las campañas celebradas en 2000, que una publicidad adecuadamente orientada es decisiva para el éxito de la campaña.

Basándose en el resultado de las campañas celebradas en 2000, se seleccionaron siete nuevos municipios para una iniciativa completa en 2001. Son los siguientes: Dundalk, Monaghan, Tullamore, Ennis, Kilkenny, Arklow y Enniscorthy. Además, tres de los municipios fueron elegidos para apoyar los desarrollos sostenibles iniciados durante 2000.

Hasta el momento el programa está funcionando muy bien. La principal dificultad consiste en conseguir que las personas adecuadas se impliquen en un primer momento y asuman la campaña como propia, garantizando así su sostenibilidad. Únicamente con la ayuda de las organizaciones locales podremos llegar de modo eficiente a nuestro público

destinatario, y reducir al mínimo el gasto de los recursos de la Inspección de Trabajo. La Autoridad de Salud y Seguridad (Health and Safety Authority) de Irlanda considera que, si la aportación inicial es suficiente para alentar y sostener el interés, la innovación y la participación local, los beneficios a largo plazo consistirán en que la población asuma en mayor medida como propias las cuestiones de salud y seguridad.

Puntos para debate:

- Sería interesante disponer de indicaciones cuantitativas acerca de las mejoras logradas.
- ¿Qué grado de conocimientos técnicos se requiere en los inspectores de trabajo? ¿Participan inspectores locales?
- ¿Cómo se averigua cuáles son los participantes "activos" clave?

5. El uso de contratos de prevención en las PYME's francesas⁵

Los programas de prevención no suelen cubrir adecuadamente las pequeñas y medianas empresas, que sin embargo representan el 99 % de las empresas y el 70 % de los empleados inscritos en el régimen general de la Seguridad Social en Francia. A menudo no poseen estructuras específicas para combatir los riesgos laborales, y por eso estas pequeñas y medianas empresas están deseosas de recibir ayuda, y necesitan herramientas específicas. Como a menudo sólo disponen de recursos financieros limitados, con frecuencia están interesadas en recibir incentivos financieros en apoyo de la prevención.

Contratos de prevención en Francia, 1988-1998

Metas y objetivos:

- Animar a las pequeñas empresas a invertir en seguridad en el trabajo;
- Hacer que las asociaciones profesionales participen en la elección de objetivos de prevención;
- Dirigir las intervenciones de las Cajas regionales de Seguros de Enfermedad (Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM)) hacia pequeñas empresas con un elevado nivel de riesgo

Sobre este trasfondo se estableció en Francia, en 1987, un programa denominado "Contrato de prevención". Implica diversos acuerdos sobre objetivos a nivel nacional entre el Fondo nacional del seguro de salud para trabajadores asalariados (CNAMTS) y determinados sectores específicos.

Cada acuerdo contiene un programa de acciones potenciales de prevención específicas del sector. Estos acuerdos contienen directrices generales y definen los principales objetivos para la prevención y mejora de las condiciones de trabajo. Incluyen asimismo condiciones administrativas. El acuerdo establece la contribución financiera que podrá otorgar el fondo, es decir, una participación comprendida entre el 15 % y el 70 % del coste de la inversión de capital. La media de esta financiación es de un 22 %.

Para preparar un acuerdo las organizaciones de trabajadores y empresarios y el Fondo Nacional analizan las estadísticas disponibles, por ejemplo: número de accidentes que provocan una detención del trabajo; incapacidad permanente; accidentes mortales; y enfermedades laborales, y a continuación calculan los costes. También identifican posibles actividades de prevención. El acuerdo propone asimismo objetivos referentes a la inversión de capital y a los recursos formativos, y objetivos de resultados en forma de umbrales más bajos de riesgo, valores limitadores y mejora de la seguridad.

Una vez que han sido determinados los objetivos, entre el CNAMTS y la rama laboral se firma un acuerdo marco, después de que lo hayan aprobado el Comité Técnico Nacional (CTN) ⁶ en cuestión y el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo. El acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años.

Los contratos de prevención se establecen de conformidad con un análisis inicial de los riesgos que se encuentran en la empresa. El análisis lo llevan a cabo conjuntamente el Departamento de Prevención del Fondo Regional del Seguro de Salud (CRAM) y la empresa, e implica el cumplimiento de la organización general del trabajo, y a veces, la obligación de modificar el diseño del puesto de trabajo. Se establece un plan de acción para un período de tres años, de acuerdo con el marco de los objetivos, prioridades y temas especificados en el contrato marco. El contrato de prevención especifica las etapas intermedias y las fechas límite, así como los objetivos finales.

El contrato se ejecuta después de haber sido aprobado por el CHSCT (comité de empresa para la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo) o, si no existe tal comité, por los representantes del personal, el director regional de trabajo y el CNAMTS. El contrato establece las condiciones de la participación financiera por parte del fondo, y las condiciones de la concesión definitiva o del reembolso de dichas sumas en el momento en que finalice el contrato. Los contratos incluyen:

- un informe sobre la situación inicial de riesgo;
- el programa de prevención;
- informes intermedios correspondientes a los objetivos a corto plazo;
- un informe final de situación al final del contrato.

Una vez finalizado el contrato, a menudo las empresas desean mantener vínculos estrechos con el CRAM, lo cual no siempre es posible. El CNAMTS está estudiando un plan de seguimiento para mantener el contacto con las empresas.

Desglose

Riesgo	% de participación del CRAM
Riesgos mecánicos	10,33
Manipulación y transporte en el puesto de trabajo	35,47
Otros riesgos	3,14
Riesgos físicos	14,64
Riesgos químicos	23,39
Ergonomía	7,35
Formación	5,68
TOTAL	100,00

Desde 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999. Cifras del CNAMTS/DRP.

El CNAMTS puede emplear el 0,6 % de las aportaciones del seguro destinadas a lesiones y enfermedades laborales. Esto corresponde a algo más de € 38 millones anuales. Los acuerdos firmados a nivel nacional o regional cubren la mayoría de los riesgos ordinarios. Desde 1988 se han firmado más de 14.000 contratos de prevención por un total superior a € 375 millones. La mayoría de los contratos corresponden a los sectores del metal, la madera, la alimentación y el transporte.

Las empresas con derecho a utilizar este programa deben tener menos de 200 empleados y pertenecer a un sector de actividad para el cual se haya firmado un acuerdo sobre objetivos a nivel nacional. La experiencia muestra que las empresas beneficiarias de estos contratos rara vez tienen más de cincuenta empleados.

Contratos de prevención en Francia, 1988-1998

Número de contratos:

- 12.536 contratos en 10 años
- € 340 millones procedentes de la Seguridad Social
- € 1057 millones invertidos por empresas en seguridad
- 1.250 contratos anuales - € 38 millones.

En 1998 se llevó a cabo un estudio cuantitativo sobre una muestra de 69 empresas, a lo largo de toda la duración de un contrato de prevención hasta su finalización. Dicho estudio pone de manifiesto que la tendencia del "coste medio" de las lesiones con baja laboral a lo largo de un período de cinco años, en comparación con la media nacional de las lesiones laborales, y con la media nacional de riesgos seleccionados para la muestra (por número de riesgos), es claramente descendente (disminución del 40 %). La ligera reducción en el número de las lesiones con baja laboral, simultánea a esta reducción en el coste medio de los accidentes, permite concluir que ha disminuido la gravedad de las lesiones laborales de la muestra.

Puntos para debate:

- El grado en que este recurso puede competir con consultorías privadas.
- Cómo implicar a las asociaciones profesionales de carácter regional o local en la promoción de esta clase de programa de prevención.

6. El papel del asesoramiento en las licitaciones públicas: BeschaffungsService Austria⁷

En 1997 se creó BeschaffungsService Austria con una subvención del gobierno austríaco. Su tarea principal consiste en asesorar y brindar ayuda a los responsables de compras de la Administración pública, en forma de orientaciones e información. El servicio es gratuito.

Los expertos en SST se enfrentan a menudo con la tarea de evaluar problemas causados por materiales, estructuras y procesos de mecanización que han sido comprados y/o diseñados previamente por la empresa. Los expertos tienen dificultades para hacerse oír y brindar asesoramiento durante las etapas de planificación y toma de decisiones.

El principal centro de atención de BeschaffungsService se encuentra en las adquisiciones ecológicas. Los temas relacionados con la salud y la seguridad están ganando terreno. Las principales áreas a las que están vinculadas las cuestiones "verdes" y de salud son en la compra de:

- artículos de limpieza;
- pinturas;
- productos químicos empleados en el mantenimiento de la maquinaria y los vehículos; y
- mobiliario de oficina.

Las directrices para determinadas áreas han sido elaboradas, o se están elaborando, de modo que incluyan ámbitos tan diversos como productos de impresión ecológicos, productos utilizados en la construcción (por ejemplo ventanas y tuberías) y bombillas que ahorran energía. Se están revisando las directrices con más de dos años de antigüedad.



A lo largo de los dos años y medio últimos, dentro de un proyecto denominado Vida Europea, se ha desarrollado un catálogo de criterios para las adquisiciones ecológicas - "¡Compruébelo! ["Check it!"]- en colaboración con diversas organizaciones científicas y consultorías austríacas. El catálogo contiene información de base y recomendaciones, textos estándar y Hojas de Especificaciones Ecológicas para las licitaciones. Se han incluido herramientas y recomendaciones para los procedimientos de planificación de edificios. Este catálogo será útil para los organismos oficiales, y también para otras organizaciones y empresas que adquieran bienes y servicios mediante licitaciones. El catálogo abarca estas importantes áreas de adquisición:

- adquisiciones ecológicas (introducción y análisis del marco jurídico);
- suministros de papelería y oficina;
- electrodomésticos y aparatos eléctricos de oficina;
- mobiliario interior;
- suministros de limpieza;
- ingeniería estructural; e
- instalaciones técnicas domésticas y utilización del agua.

La mayoría de los documentos, que están destinados a fomentar las compras ecológicas, sólo contienen observaciones generales relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Se hace referencia a los TLV [Threshold Limit Value, valor umbral límite] existentes para determinados productos químicos (por ejemplo el formaldehído en los paneles de aglomerado), y otras directrices para la construcción ecológica recomiendan evitar disolventes y metales pesados.

BeschaffungsService Austria dio a conocer los resultados siguientes:

- Los procesos de licitación y compra se están profesionalizando cada vez más. Las políticas ecológicas y saludables de licitación y de compra por parte de los organismos públicos se están integrando en la práctica profesional y en el estado de la situación. Este desarrollo posibilita que los compradores y los dirigentes políticos que no intervienen directamente en cuestiones de salud y de ecología adopten cambios en las políticas de compra sobre una base adecuada.
- Las directrices y otras herramientas que pueden ser utilizadas fácilmente por los responsables de las compras públicas están ejerciendo un impacto positivo.
- El paso desde el control hasta el autocontrol por parte de los proveedores, a medida que se pide a éstos que ofrezcan bienes que se ajusten a los requisitos y que lo certifiquen debidamente.
- Los grandes compradores (las ciudades de Viena y Linz) han empezado a anunciar importantes cambios en su política (prohibición de productos de PVC). Estas medidas incentivan a los productores y suministradores para que desarrollen productos y servicios que se ajusten a tales requisitos. Esto facilita que los compradores más pequeños, tanto públicos como privados, soliciten productos ecológicos.

Puntos para debate:

- Las consideraciones de carácter ecológico y de seguridad y salud en el trabajo pueden complementarse entre sí.
- Para estimular la producción y el consumo sostenibles es necesario combinar diferentes estrategias con objeto de garantizar la motivación suficiente.

7. SST y licitaciones en Bélgica⁸

En Bélgica se han establecido diversos procedimientos obligatorios en el ámbito de las licitaciones relacionadas con:

- la compra de equipos de trabajo y equipos de protección;
- la compra de sustancias peligrosas;
- el trabajo con contratistas y terceros;
- el trabajo con empresas de trabajo temporal; y
- la SST en los contratos públicos.



La compra de equipos de trabajo y equipos de protección

Para reducir las tasas de accidentes, las reglamentaciones belgas han estipulado a partir de 1975 procedimientos específicos para la compra de equipos mecánicos de trabajo y equipos de protección tanto individuales como colectivos. En realidad, van más allá de los niveles mínimos exigidos por las directivas europeas.

El procedimiento de compra tiene tres fases (conocidas también como las "tres luces verdes"):

- Los empresarios deben consultar a su Servicio de Prevención y Protección en el Trabajo antes de comprar equipos mecánicos de trabajo o equipos de protección colectivos o individuales. El Servicio tiene que firmar los pedidos para demostrar que los ha examinado.
- Los proveedores deben proporcionar un certificado en el que se haga constar que se han cumplido los requisitos correspondientes a la seguridad y la salud que se indican en el formulario de pedido.
- El Servicio de Prevención y Protección en el Trabajo debe confirmarlo en el momento de la entrega, y emitir un informe de entrada en funcionamiento.

En caso de que los equipos tengan el marchamo CE, el procedimiento sólo se aplica en relación con aquellos aspectos que no estén cubiertos por el marchamo, y con los posibles requisitos especiales.

En lo que se refiere a la compra de equipos de trabajo y de protección, más del 50 % de las grandes empresas cumplen las disposiciones reglamentarias. La cifra es inferior en las empresas más pequeñas.

La compra de sustancias peligrosas

Para que los empresarios lleven a cabo una adecuada evaluación del riesgo con respecto a las sustancias peligrosas, deben tener acceso a toda la información pertinente. Esto incluye la totalidad de las situaciones en las que se procesan sustancias peligrosas. Esta información específica suele tenerla únicamente el proveedor. Muchos de estos productos no son peligrosos si se utilizan correctamente en circunstancias normales. Las directivas europeas sobre etiquetado de productos sólo abarcan las propiedades intrínsecas de los productos. Sin embargo, algunos productos de escaso riesgo, en determinadas condiciones, pueden plantear un riesgo grave.

Una ley de 1999 exige que los proveedores faciliten a los empresarios toda la información que necesiten para cumplir con sus obligaciones en relación con el bienestar de sus trabajadores. Las disposiciones son demasiado recientes para evaluar sus efectos. No obstante, parece darse una tendencia a comunicar más información.

Estrategia en materia de compras públicas en Bélgica

- Bélgica, al filo de diferentes culturas jurídicas
- Prescripciones en lugar de determinación de objetivos
- Las compras públicas como método de control de riesgos exógenos

El trabajo con contratistas y terceros

La protección de la salud y el bienestar de los empleados para las partes que intervienen en un contrato queda garantizada por una ley específica sobre contratos y bienestar en el trabajo (que incluye a los contratistas y las organizaciones contratadas). Abarca tres pasos:

- una reglamentación obligatoria que impone a las organizaciones contratantes la obligación de estar atentas con objeto de rechazar, durante el proceso de licitación, a las empresas o los individuos que se muestren indiferentes ante el bienestar de los trabajadores.
- una obligación contractual por la que las organizaciones contratantes deben garantizar que el contratista (empresa o individuo) acepte cumplir las obligaciones referentes al bienestar de los trabajadores, que correspondan al centro de trabajo en cuestión. Si el contratista no lo hace, o no lo

hace en la forma apropiada, las organizaciones contratantes pueden adoptar las medidas necesarias.

- una obligación jurídica de carácter penal por la cual las organizaciones contratantes deben tomar medidas, en caso de que el contratante no cumpla sus obligaciones.

Como el sistema se ha introducido hace muy poco tiempo, se hace difícil valorar su eficacia y su escala de ejecución. Sin embargo, al parecer las empresas están utilizando cada vez más sistemas de certificación no obligatorios, por ejemplo el VCA neerlandés y el Besacc belga. Además, se han observado menos incumplimientos de las reglamentaciones.

El trabajo con empresas de trabajo temporal (ETT)

Las reglamentaciones belgas estipulan que todos los que utilicen trabajadores procedentes de ETT también son responsables de su salud y seguridad. Deben estar protegidos por las mismas disposiciones que los trabajadores fijos.

Se ha creado asimismo un Servicio Central de Prevención para el sector de las ETT, con objeto de reducir la elevada tasa de accidentes entre los trabajadores temporales. Las iniciativas tomadas por el Servicio Central con respecto al sector de las ETT incluyen la concienciación, el asesoramiento y la investigación. Se establecen y se controlan las tasas de accidentes de los trabajadores de las ETT. Parece producirse un cambio positivo en las ETT de mayor tamaño. Sin embargo, los accidentes sufridos por trabajadores de ETT continúan siendo más graves que los accidentes de los trabajadores fijos.

La SST en los contratos públicos

En el caso de los contratos con la Administración, las organizaciones deben certificar que están capacitadas para participar en licitaciones convocadas por organismos públicos. En Bélgica la concesión de contratos oficiales toma en consideración aspectos tanto sociales como económicos. Por ejemplo, las empresas deben cumplir todos sus compromisos con respecto a la seguridad social de los empleados, y tratar en la forma adecuada la seguridad y la salud en el trabajo. Las empresas que hayan estado sometidas a medidas de ejecución forzosa por parte de la Inspección del Trabajo belga podrán quedar excluidas de los contratos públicos.

Cada año la comisión de certificación examina unas 15 empresas (candidatas a participar en licitaciones). Sin embargo, hay que reconocer que este sistema ha constituido más un llamamiento ético que un impacto real a gran escala sobre las empresas que ofrecen sus servicios al sector público.

Puntos para debate:

- Controlar estos requisitos puede exigir una proporción considerable de los recursos de la Inspección de Trabajo
- Las empresas más grandes tienen menos dificultades que las más pequeñas para cumplir estos requisitos.

8. Certificados, impuestos e incentivos para estimular la SST en Dinamarca⁹

El gobierno danés ha llevado a cabo numerosas iniciativas para mejorar la seguridad y la higiene en el trabajo. Sin embargo, todavía queda mucho camino por hacer, ya que en Dinamarca continúan ocurriendo 65.000 accidentes laborales. La mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo es un requisito previo para garantizar los beneficios de la seguridad social y el crecimiento nacional, ya que esto reducirá el número de empleados excluidos del mercado de trabajo. Invertir en SST es rentable; las empresas deben saber que, al hacerlo, tendrán:

- una plantilla más satisfecha y más eficiente;
- tasas de absentismo y costes de sustitución más bajos; y
- primas más bajas en los seguros de accidentes industriales.



Esto se aplica tanto al sector público como al privado.

El gobierno danés está decidido a aumentar los esfuerzos en este campo, y ha ofrecido diversos incentivos a los empresarios. Ha instaurado:

- un impuesto sobre el entorno de trabajo, que deberán pagar todos los empresarios. El impuesto sobre el entorno de trabajo deberá incrementar la conciencia acerca del hecho de que un entorno laboral deficiente provoca costes adicionales. El impuesto tiene la función de poner de relieve que las empresas deben participar en la cobertura de los costes, que afecta a la sociedad porque aquellas no prestan la atención suficiente a los asuntos de seguridad y salud en el trabajo;
- sistemas de certificación y subvención, mediante los cuales las empresas con un entorno laboral adecuado reciben un certificado, una subvención o una bonificación económica; y
- un examen, sufragado por las propias empresas, en los sectores que tienen condiciones de trabajo problemáticas. Las empresas que hayan recibido un certificado correspondiente a un entorno laboral adecuado quedan exentas de este examen.

Nuevas medidas de SST en Dinamarca

- El impuesto sobre el entorno de trabajo
- Un certificado sobre el entorno de trabajo
- Inspección sujeta al pago de tasas
- Uso de multas administrativas

Este examen especial tendrá que mejorar de modo considerable el entorno de trabajo. Es importante que las empresas reciban una señal clara que les indique que también son responsables de los costes que un deficiente entorno laboral implica para la sociedad. Sin embargo, es igualmente importante recalcar que la sociedad premiará a aquellas empresas que invierten en un entorno de trabajo adecuado. Aquellas empresas que puedan demostrar que tienen un entorno laboral apropiado y que, en consecuencia, no suponen una carga para la sociedad, quedan exentas de la obligación tributaria mencionada y del examen especial. Asimismo, el certificado sobre el entorno laboral podría constituir un estímulo que se utilice como herramienta de marketing para los clientes y para el (futuro) personal.

Las empresas que deseen obtener la subvención y/o el certificado tienen que cumplir diversas obligaciones. Por supuesto, deberán cumplirse todos los requisitos oficiales y jurídicos de la SST. Además de ello, se requiere que las empresas elaboren y publiquen un informe sobre el entorno de trabajo, donde expongan de modo sistemático sus actividades para mejorar la SST.

Éstas son algunas de las medidas adoptadas por el gobierno danés. Sin embargo, hay otras, por ejemplo la aplicación de penalizaciones por parte de los inspectores de trabajo, que deben abonarse de inmediato en efectivo, como en los Países Bajos. Estas penalizaciones corresponden a situaciones en que es evidente que una empresa ha incumplido reglamentaciones perfectamente notorias. La importancia de ajustarse a tales reglamentaciones deberá quedar muy clara para estos empresarios. Otro ejemplo es el establecimiento de requisitos para que, cuando las empresas contraten externamente determinados trabajos, estén obligadas a tener en cuenta todo lo relacionado con el entorno laboral.

Todas estas iniciativas forman parte de las acciones que realiza el gobierno danés con el propósito de crear condiciones básicas para que el mercado laboral funcione adecuadamente.

Puntos para debate:

- ¿Cómo puede garantizarse que las empresas paguen efectivamente las tasas correspondientes a los exámenes obligatorios?
- ¿En qué medida un programa de reconocimiento puede garantizar un adecuado entorno de trabajo?
- El impacto de estas acciones sobre los recursos de la Inspección de Trabajo.

9. Objetivos y acuerdos sectoriales en los Países Bajos ¹⁰

En los Países Bajos se están llevando a cabo acuerdos sectoriales mediante los cuales la Administración pública y los interlocutores sociales se proponen mejorar de modo

significativo las condiciones de trabajo. En particular, el propósito es reducir el número de empleados que:

- levanten grandes pesos;
- experimenten un nivel elevado de presión laboral;
- corran riesgo de lesiones por esfuerzo repetitivo (RSI, Repetitive Strain Injury);
- estén expuestos a un ruido peligroso;
- estén expuestos a disolventes;
- estén expuestos a sustancias alergénicas; y
- estén expuestos al cuarzo.

Cómo podemos mejorar la SST

- EL ENFOQUE CLASSIC-PLUS

Reconoce la necesidad de mantener la legislación y desarrollar un enfoque más flexible que ofrezca oportunidades para soluciones a medida y motive a los interlocutores sociales.

Los acuerdos sectoriales se establecen entre el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo y los empresarios y empleados de aquellos sectores donde surgen con más frecuencia estos siete riesgos relacionados con el trabajo. Todos los acuerdos contienen elementos que pueden ensayarse y ejecutarse con facilidad durante un número específico de años. Los socios implicados se esfuerzan al máximo para ponerlo en práctica. Los objetivos pueden consistir en niveles de exposición o en el grado en que las empresas piensan tomar medidas preventivas en el lugar de trabajo, de conformidad con el estado actual o futuro de la tecnología. El propósito es reducir el número de empleados expuestos a un riesgo específico relacionado con el trabajo. Este número, si es posible, se especificará en forma de porcentaje.

Se han establecido objetivos nacionales para el levantamiento de pesos, presión laboral, RSI y ruido peligroso:

- el número total de empleados que levantan habitualmente grandes pesos deberá reducirse en un 30 %, o 390.000 personas, en el plazo de 7 años;
- el número de personas que trabajan bajo una gran presión deberá disminuir en un 10 %, o 170.000 personas, en el plazo de 5 años;
- el número de trabajadores ante pantallas de visualización con RSI deberá reducirse en un 10 %, o 100.000 personas, en 2001; y
- el número de empleados que trabajan sin protección en entornos con un nivel de ruido peligroso deberá reducirse en 170.000 en el plazo de 5 años.

No se han fijado objetivos nacionales para los disolventes, las sustancias alergénicas y el cuarzo porque, hasta ahora, no se dispone de datos representativos de ámbito nacional. Por consiguiente, el tamaño del grupo de riesgo es una mera estimación.

El compromiso entre el gobierno y los interlocutores sociales

- Los participantes se sienten responsables solidarios de lograr una mejora en las condiciones de trabajo.
- Los interlocutores sociales piensan que los acuerdos sectoriales pueden ser un complemento a los instrumentos existentes para hacer frente a los riesgos relacionados con el trabajo en las empresas.
- Los interlocutores sociales instan a empresarios y trabajadores a que investiguen sectorialmente y utilicen la oportunidad de firmar acuerdos sectoriales.

Los objetivos nacionales correspondientes al ruido, el levantamiento de pesos, la presión laboral y las RSI difieren entre sí. La cifra del objetivo es más elevada si las empresas pueden ejecutar con facilidad las medidas, y si se ha demostrado que éstas son eficaces.

El propósito último es llegar hasta aproximadamente un 40 % de los empleados que trabajan en entornos de alto riesgo. Se prevé que el impacto real será mayor que éste porque se supone que los acuerdos van a tener un efecto ejemplarizante.

Contenido

Cada acuerdo contiene elementos referentes a la aplicación (gradual) de la tecnología más reciente y a la supervisión de su ejecución por parte de la Inspección de Trabajo. Los acuerdos determinan lo que es viable desde el punto de vista económico en el sector en cuestión. Parte de los acuerdos pueden asumir la forma de "códigos de buenas prácticas" que publica la Administración pública. Ésta puede subvencionar el desarrollo y la utilización de recursos y métodos de trabajo innovadores a través de proyectos piloto. Las formas de llevarlo a cabo incluyen el programa "Tecnología y Sociedad" del Ministerio de Asuntos Económicos, y un programa de reducción de impuestos. Los acuerdos suelen contener disposiciones estructurales específicas con objeto de mejorar la política de salud y de seguridad en el sector pertinente. Con este propósito las partes pueden decidir, en colaboración con Arbodiensten (Servicios Privados de Salud y Seguridad en el Trabajo), constituir una plataforma de conocimientos e información. La Administración pública puede otorgar un subsidio inicial a dicha plataforma. Este acuerdo también se aplica a la creación de un fondo sectorial de salud y seguridad, que puede estar vinculado con un fondo de I+D.

Se supone que los participantes en los acuerdos aportan una contribución financiera de igual cuantía. La Administración suele financiar íntegramente los costes de investigación sobre la última tecnología disponible, el control y la evaluación, la oficina externa del proyecto que sirve de apoyo al comité asesor del sector, y los costes directos asociados con la ejecución del acuerdo. El sector contribuye a la financiación de todos los demás elementos del acuerdo.

En la actualidad hay más de 50 acuerdos en diversas fases de elaboración.

Puntos para debate:

- ¿Cómo puede garantizarse que los socios se comprometan realmente con esta clase de iniciativa?
- ¿Las soluciones serán sostenibles, incluso cuando deje de aportarse la financiación?
- Un compromiso financiero conjunto es una herramienta importante que simboliza el compromiso conjunto.

10. Una nueva estrategia para la seguridad y la salud en el trabajo en Finlandia ¹¹

En 1998 se elaboró en Finlandia una nueva estrategia de seguridad y salud en el trabajo. Los criterios utilizados para definir su centro de atención eran la gravedad y la frecuencia de los riesgos, así como la posibilidad de cambiarlos. A continuación, se establecieron los siguientes centros de atención primordiales: la prevención de accidentes, los trastornos musculoesqueléticos y la sobrecarga psicológica. Éstos causan la mayor pérdida de capacidad laboral sobre la que puede influirse dentro del lugar de trabajo. Las enfermedades cardiovasculares continúan siendo una causa general de incapacidad laboral y fallecimiento prematuro, pero su etiología no está vinculada tan estrechamente con la vida laboral.

Como el propósito era reducir al mínimo la pérdida de capacidad laboral, debe concederse un mayor énfasis a la gravedad del riesgo implicado. Una pérdida de producción no es suficiente para ilustrar la gravedad del riesgo. Al medir el riesgo también es necesario tener en cuenta las consecuencias que sufrirá el individuo. En otras palabras, debemos combinar de un modo razonable la necesidad de eficiencia de la sociedad y el objetivo de la igualdad entre los individuos. Esto es evidente por sí mismo en la atención sanitaria, y se hace constar, entre otros lugares, en la Ley sobre el Estado y los Derechos de los Pacientes.



Uno de los objetivos principales establecidos para la estrategia que abarca la totalidad del sector administrativo del Ministerio

de Asuntos Sociales y Sanidad es que las personas continúen trabajando dos o tres años más que en la actualidad. En el trasfondo de esto se encuentra el hecho de que el empleo de los mayores de 55 años ha ido disminuyendo desde el decenio de 1960, y la jubilación se produce a una edad media real de 59-60 años. La edad oficial para el devengo de la pensión de vejez es de 65 años. Durante los últimos años se ha iniciado un giro ascendente, pero el cambio continúa siendo lento. La consecución de este objetivo requiere medios más eficaces para mantener la capacidad de trabajo. La estrategia del Ministerio recalca el hecho de que el mantenimiento de una capacidad de trabajo adecuada también mejora la capacidad funcional durante los años de la jubilación y aplaza la necesidad de asistencia y atención.

"Uno de los principales objetivos estratégicos establecidos, que abarca todo el ámbito administrativo del Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales, es la prolongación de la vida laboral de dos a tres años."

Markku Lehto, Secretario de Estado
Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales

El Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad también ha preparado un plan denominado "Salud 2015", que representa una continuación del programa "Salud para todos" de la Organización Mundial de la Salud. En principio, la Administración ha tomado una decisión sobre esta materia, que garantizará la cooperación de los diferentes ministerios en la realización del programa. Este programa se propone asimismo mejorar la capacidad laboral y funcional de las personas para que su vida de trabajo continúe durante más tiempo que en la actualidad. Otro objetivo es reducir aún más las diferencias entre las tasas de mortalidad de los distintos grupos profesionales. El programa incluye objetivos específicos para grupos de intereses. En la industria y el comercio, por ejemplo, está previsto organizar foros sobre salud para definir el papel de la industria y el comercio en ese ámbito.

Puntos para debate:

- La función y el impacto de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, y el grado en que ayudan a garantizar que los trabajadores conservan su capacidad laboral.

11. Otras novedades

También en otros Estados miembros se han producido cambios notables de estrategia en los últimos años. En Suecia, por ejemplo, la Inspección de Trabajo trabaja ahora de un modo planificado, con programas y objetivos anuales. En Portugal se han dado pasos importantes hacia la introducción de servicios multidisciplinares. En Alemania se ha iniciado un debate nacional sobre el desarrollo de una nueva estrategia. En primer lugar, este debate incluirá a

todos los participantes principales de los sistemas alemanes de SST. En segundo lugar, prestará atención a los enfoques sectoriales, como herramienta de posible utilización. En tercer lugar, tendrá que poner de relieve las posibilidades de intensificar las medidas preventivas ante algunos riesgos importantes, por ejemplo los trastornos musculoesqueléticos y las cuestiones psicosociales.¹²

El Ministère de l'Emploi et de la Solidarité presentó en Francia, en febrero de 2001,¹³ una nueva estrategia nacional de salud y seguridad en el trabajo. Esta nueva estrategia es el resultado de un enfoque colectivo y global en el que participan las autoridades públicas y los interlocutores sociales. Los tres objetivos principales son:

- mejorar la coordinación entre todos los que intervienen en el campo de la prevención, incluidos aquellos que actúan a nivel regional, y teniendo en cuenta las ventajas de un enfoque multidisciplinar;
- modernizar las tareas y la función del médico de empresa; y
- proporcionar más apoyo a la evaluación y la prevención de riesgos en las PYME.

Como señaló uno de los expositores en el seminario,¹⁴ "Muchos de estos cambios e innovaciones siguen un recorrido más o menos predeterminado. En Italia, por ejemplo, se inicia con un sistema de SST que se limita a reglamentaciones e inspecciones de trabajo. Un segundo paso consiste en la transformación en un sistema con evaluación de riesgos, ergonomía y análisis del impacto ecológico. Por último, puede desarrollarse un sistema donde sean frecuentes los distintos estilos de vida y la reincorporación de las personas jubiladas al trabajo y la actividad. En algunos Estados miembros los enfoques de la segunda fase no fueron ejecutados hasta 'ayer' como una innovación, en algunos sólo 'hoy', y otros sólo llegarán a ellos mañana, o quizás pasado mañana. Finalmente, empero, habrá una situación donde la atención a los trabajadores tenga un carácter holístico y se lleve a cabo a lo largo de todo su ciclo vital".

El día después de mañana: de los riesgos a las oportunidades



12. Conclusiones¹⁵

En estos seminarios los participantes han presentado diversos enfoques nuevos y creativos. En la mayoría de los

casos, se destacaron las medidas no legislativas. Estos nuevos enfoques implican con frecuencia:

- fijar prioridades u objetivos en los que participen organizaciones nacionales, regionales y sectoriales;
- la promoción de una cultura de la prevención, tanto en las empresas como en la sociedad en su conjunto;
- la integración o la racionalización de las actividades de SST en unión con campos tales como la salud pública, las licitaciones, la política de empleo y la promoción de la salud en el lugar de trabajo; y
- una modernización del sistema de SST mediante la cual se logre el objetivo de ampliar la capacidad preventiva, crear

nuevas herramientas para la inspección de trabajo, e implantar nuevas formas de cooperación.

El trasfondo de muchos de estos nuevos enfoques es que en los últimos años las mejoras de la SST han sido bastante limitadas. El mundo del trabajo también está cambiando, y los nuevos modelos laborales y las nuevas formas de organización del trabajo parecen desafiar a los sistemas tradicionales de SST. Aunque todos estos nuevos enfoques posean un gran potencial para mejorar la SST, es preciso desarrollar un control de las consecuencias de esas actividades para evaluar con más detalle cuáles son los enfoques eficaces, cuáles resultan menos eficaces, y cuáles son los que carecen por completo de eficacia.

Referencias

- ¹ Este seminario fue organizado conjuntamente con la BASI (Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) como parte de la Conferencia A+A 2001.
- ² Basado en un texto publicado en "Programas de prevención de accidentes" y en una exposición realizada por Margarita Lezcano, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ³ Basado en exposiciones realizadas por Bill Callaghan, Comisión de Salud y Seguridad, y Linda Derrick,
- ⁴ Basado en una exposición realizada por Theresa Doyle, Health and Safety Authority
- ⁵ Basado en un texto publicado en "Programas de prevención de accidentes" y en una exposición realizada por Dominique Saitta, Caisse Nationale d'Assurance Maladie.
- ⁶ En Francia hay nueve CTN para las empresas que pertenecen al régimen general de la Seguridad Social.
- ⁷ Basado en un texto publicado en "La SST en el marketing y las licitaciones", y en una exposición realizada por Ines Öhme, BeschaffungService Austria.
- ⁸ Basado en un texto publicado en "La SST en el marketing y las licitaciones", y en una exposición realizada por Luc van Hamme, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- ⁹ Basado en un discurso preparado para Ove Hygum, Ministro de Trabajo de Dinamarca.
- ¹⁰ Basado en un texto aparecido en "Empleabilidad y SST: programas, prácticas y experiencias"; exposición realizada por André Marcet, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- ¹¹ Basado en una exposición realizada por Markku Lehto, Secretario de Estado del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad de Finlandia.
- ¹² Ulrich Becker, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Alemania.
- ¹³ Robert Mounier-Vehier, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Francia.
- ¹⁴ Marco Biocca, Agenzia Sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna, Italia.
- ¹⁵ Hans-Horst Konkolewsky, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Bilbao.

Gran Vía, 33
E-48009 Bilbao
Phone: +(34) 94 479 43 60
Fax: +(34) 94 479 43 83
E-mail: information@osha.eu.int
<http://osha.eu.int>



FORUM es un publicación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La serie trata temas seleccionados de gran importancia para la red de la Agencia y la comunidad más amplia de SST.

Recurriendo al asesoramiento y los conocimientos técnicos de los socios de la red de la Agencia, **FORUM** desea proporcionar información y promover el debate.

Puede encontrarse más información sobre las actividades de la Agencia Europea en nuestra página web:

<http://agency.osha.eu.int>

FORUM se publica en Inglés, Francés, Alemán y Español.