



Responsabilidad social de las empresas y salud laboral

[Resumen de un seminario organizado en Bruselas (19 de octubre de 2001) por la Comisión Europea y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo]

Índice

1. Introducción
2. RSE e inversión ética: invertir en seguridad para una rentabilidad saludable
3. La etiqueta TCO: un sistema internacional para el etiquetado de calidad desde el punto de vista del usuario
4. SST y contratación pública en Bélgica
5. Política de rehabilitación en Novo Nordisk
6. ONCE: Corporación Empresarial
7. Usinor: mantener la empleabilidad tras sufrir lesiones personales o problemas de salud
8. Promoción de la salud en el puesto de trabajo en las PYME: el ejemplo de las panaderías alemanas
9. Conclusiones

1. Introducción

Odile Quintin, Directora General de la DG Empleo y Asuntos Sociales, de la Comisión Europea

La implicación de la Comisión Europea en la responsabilidad social de las empresas tiene su origen en la Declaración Europea de Empresas contra la Exclusión, aprobada en 1994 por veinte directores de empresa en respuesta a una iniciativa de Jacques Delors, a la sazón Presidente de la Comisión Europea.

Cuando en la Cumbre Europea de Lisboa, de marzo de 2000, se fijaron como objetivos estratégicos a 10 años vista la modernización de la economía europea, la vuelta al pleno empleo y la consolidación de la cohesión social, se apeló, por primera vez y de forma especial, al sentido de responsabilidad social de las empresas en relación con las buenas prácticas para un aprendizaje durante toda la vida, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la inclusión social y el desarrollo sostenible.

El pasado marzo se confirmó en el Consejo Europeo de Estocolmo la importancia de esta agenda política en la primera evaluación realizada por los Jefes de Estado o de Gobierno sobre los avances de la estrategia de Lisboa.

Por este motivo, la organización de este seminario es muy oportuna en lo que al calendario se refiere. El pasado mes de julio la Comisión adoptó un Libro Verde sobre la

responsabilidad social de las empresas, que incluye un capítulo importante sobre salud y seguridad en el trabajo. Al mismo tiempo, la Comisión realiza actualmente una amplia consulta para preparar su comunicación sobre la futura estrategia comunitaria en materia de salud y seguridad en el trabajo, que saldrá a la luz a comienzos del año que viene.

La salud y la seguridad en el trabajo es un pilar de la Europa social. A través de sus más de 30 años de madurez, y mediante la abundancia y variedad de instrumentos, definidos en la Agenda Social Europea, adoptada por el Consejo Europeo de Niza, una política de calidad ha de basarse en la intervención complementaria de todos los instrumentos disponibles, la legislación, los programas de acción, los Fondos Estructurales, las evaluaciones comparadas, el método de coordinación abierto y el diálogo social.

Permítame aclarar en este punto el significado de «responsabilidad social». Estas iniciativas o programas privados y voluntarios complementan la acción gubernamental y de ninguna manera sustituyen al respeto de las normas establecidas. Tampoco reemplazan al diálogo social y a sus protagonistas, procedimientos y acciones reconocidos, que desempeñan un papel fundamental en la definición de reglas colectivas.



El motivo de que el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas en este ámbito sea un objetivo esencial en opinión de la Comisión reside en el hecho de que la política de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo ocupa un lugar tan importante y central.

Opinión de Peter Skinner, diputado al Parlamento Europeo

El Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas constituye un gran paso en la dirección correcta. La responsabilidad social de las empresas [RSE] tiene varios significados para muchas personas. En mi opinión, hace referencia sobre todo al proceso voluntario, es decir, un complemento del proceso legislativo. Las empresas reconocen que pueden mejorar los resultados tanto éticos como comerciales si cuidan de su mano de obra. Para entender esto y la importancia que tiene basta con fijarnos en el último sondeo sobre la RSE, según el cual el 77 % de los consumidores encuestados consideran la salud y la seguridad la principal prioridad en el tratamiento del personal de las empresas ⁽¹⁾. Este porcentaje me sorprendió sobremanera: ¡supera incluso al de medio ambiente!

Quizá haya luz al final del túnel, pues podemos apuntar ya hacia el nuevo desarrollo evolutivo de la economía social de mercado hacia la economía de mercado socialmente responsable.

Corresponde a este seminario y a las instituciones como el Parlamento y la Comisión desarrollar ideas en torno a estos puntos. De hecho, el Parlamento promueve desde hace tiempo ideas como el etiquetado social para normas laborales en general. En la política de contratación pública, como se ha visto esta semana en comisión, el Parlamento también ha retomado la sugerencia de una «cláusula social».

También quisiera decir que el Parlamento reconoce la diferencia entre las protestas y consignas contra la globalización y el verdadero progreso: fíjense en el amianto, un elemento esencial para obligar a la OMC a considerar cuestiones relativas al bienestar de los empleados.

Sin embargo, contrariamente a lo que se opina en público, no estamos en una cruzada, sino más bien en un largo viaje con expectativas de un progreso constante y positivo. El Parlamento tiene muchas ideas, que precisan desarrollarse en este Libro Verde, pero el Parlamento también quiere cuestionar la idea de que algunos de los organismos que más gastan de Europa no deberían predicar con el ejemplo. La Comisión Europea, el Parlamento Europeo y otras instituciones podrían plantearse la responsabilidad social de las empresas de forma más urgente en sus propios asuntos.

¿Cuántos proyectos aprobados por el Parlamento, pagados por la Comisión y respaldados por gobiernos de la Unión Europea se toman la molestia de imponer una veta ética en sus deliberaciones contractuales?

¿Qué normas exceptuamos todos en esta sala o estamos dispuestos a olvidar? En mi opinión, convendría que cada empresa quisiera competir por ser la mejor y facilitar la mayor información posible para advertir a los consumidores respecto del valor que atribuyen a la responsabilidad social de las empresas.

En mi utopía, las personas optan por trabajar en empresas y comprar productos de empresas en virtud de sus políticas de salud y seguridad, entre otros motivos éticos. Pero, como ocurre con muchos consumidores de hoy día (el sondeo sobre la RSE lo reconoce), corresponde a las empresas hacerlo también, y obtener una ventaja en el mercado, así como estar a la altura de los valores civilizados en constante mejora del mundo en que queremos vivir.

2. RSE e inversión ética: invertir en seguridad para una rentabilidad saludable ⁽²⁾

El compromiso de la alta dirección es un importante factor de éxito de los programas de salud y seguridad. Es muy importante obtener su apoyo para integrar los objetivos de salud y seguridad en la estrategia global de la empresa. En algunas industrias el prestigio de la seguridad de una empresa puede influir sobremanera en la demanda de sus productos y en la cotización de sus acciones.

Esta preocupación en torno al efecto que tiene el prestigio en la percepción de los accionistas ha llevado a muchas grandes empresas a considerar no sólo su resultado financiero, sino también su resultado ambiental y social (incluido el resultado en materia de seguridad y salud en el trabajo [SST]), que en las memorias anuales suele llamarse «informes de triple base». Existen sólidas razones comerciales para que las empresas estructuren sus actividades de modo que sean atractivas para los inversores que deseen invertir de acuerdo con los principios de la ISR (inversión socialmente responsable) y la triple base:

- en primer lugar, los inversores informados reconocen que las empresas que operan de acuerdo con la triple base están menos expuestas a riesgos que la mayoría;
- en segundo lugar, las grandes empresas reconocen que las acciones de empresas que atraen fondos gracias a su resultado de triple base y su resultado financiero serán codiciadas por un grupo más amplio de accionistas e instituciones, impulsando así la cotización de dichas acciones.

Las preocupaciones de los inversores han llevado a muchos a adoptar las llamadas estrategias de inversión ética o inversión socialmente responsable. En una encuesta, el 69 % de los encuestados dijeron que estudiarían la posibilidad de invertir su cuota para la pensión de jubilación en un fondo socialmente responsable. Las personas preocupadas por mejorar la SST deberían señalar el buen resultado en materia de SST como un criterio para colocar sus fondos de inversión. Una importante institución

financiera australiana ya ha modelado un fondo basado en el resultado en materia de SST.

«La Ley australiana de reforma de los servicios financieros de 2001 requiere que el vendedor o emisor de productos de inversión revele a los inversores en qué medida (en su caso) se respetan las normas laborales o las cuestiones medioambientales, sociales o éticas en la selección, el mantenimiento y la realización de la inversión.»

La investigación revela que el resultado de la inversión no parece sufrir por el hecho de colocarla en áreas socialmente responsables como la SST; incluso hay indicaciones de que estas inversiones darán aún mejor resultado (3).

¿Qué es la responsabilidad social de las empresas? (4)

La responsabilidad social de las empresas es básicamente un concepto por el cual las empresas deciden de forma voluntaria contribuir a una sociedad mejor y a un medio ambiente más limpio. Un número cada vez mayor de empresas promueven en estos momentos sus estrategias de responsabilidad social en respuesta a diversas presiones sociales, ecológicas y económicas. Su objetivo es emitir una señal a los diferentes sectores interesados con quienes interactúan: empleados, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG. De este modo, las empresas invierten en su futuro y esperan que el compromiso voluntario que contraen contribuya a aumentar su rentabilidad.

Declarando su responsabilidad y su asunción voluntaria de compromisos que superan los requisitos normativos y convencionales, que las empresas deberían respetar en cualquier caso, se esfuerzan por elevar el nivel de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos fundamentales, y aprueban una gobernanza abierta, reconciliando intereses de diversos sectores interesados en un enfoque global de la calidad y la sostenibilidad.

Para practicar la responsabilidad social de las empresas es necesario el compromiso de la alta dirección, así como una forma de pensar innovadora, nuevas aptitudes y una mayor participación del personal y sus representantes en un diálogo bidireccional que pueda estructurar una realimentación y un ajuste permanentes.

El diálogo social con representantes de los trabajadores, que es el principal mecanismo de definición de la relación entre una empresa y su personal, desempeña un papel crucial en la adopción más amplia de prácticas socialmente responsables.

3. La etiqueta TCO: un sistema internacional para el etiquetado de calidad desde el punto de vista del usuario (5)

Un denominador común para un elevado número de empleados en Europa hoy día es que trabajan en un

entorno de oficina. Un creciente número de empresas y sus empleados adquieren actualmente conciencia de que la alta productividad y la calidad de la vida laboral implican muchas exigencias con respecto a los instrumentos de trabajo comunes en oficinas, como pantallas, teclados, mobiliario y últimamente también los teléfonos móviles.

Antecedentes

A principios de la década de los ochenta, la Confederación Sueca de Empleados Profesionales (TCO) previó que los PC se convertirían en las principales herramientas para los 1,3 millones de miembros de sus sindicatos asociados. Al mismo tiempo surgieron los primeros informes de un posible vínculo entre campos magnéticos, problemas de embarazo y lesiones fetales. Posteriormente empezaron a aparecer términos que abarcaban aspectos como la hipersensibilidad electromagnética, el estrés informático y las lesiones por tensión física. Los afiliados querían saber más acerca de los riesgos para la salud y una respuesta a la pregunta «¿Qué se puede hacer para minimizar el riesgo?».

Finalidad de la etiqueta TCO

- Ayudar a los compradores a elegir equipos de oficina menos problemáticos para los usuarios y el medio ambiente.
- Facilitar a los compradores y vendedores una etiqueta definida; ahorra tiempo, trabajo y coste.
- Animar a los fabricantes a desarrollar mejores equipos de oficina para los usuarios.



TCO The Swedish Confederation of Professional Employees

La TCO, junto con representantes de usuarios, expertos y científicos, formuló una serie de demandas directamente desde la perspectiva del usuario, y esta vez la TCO optó por dirigir estas demandas al mercado. Así, las organizaciones sindicales inauguraron una nueva forma de influir. La TCO supuso que los fabricantes ambiciosos agradecerían la estrecha cooperación a la hora de fabricar buenos equipos. Al mismo tiempo, los usuarios y las corporaciones responsables solicitaban productos de calidad.

El sistema de calidad y etiquetado medioambiental de la TCO

TCO'92 fue el primer programa de etiquetado de calidad internacional que apareció en el mercado. Contenía requisitos relativos a emisiones y energía para pantallas de ordenador de oficina. Los requisitos y sistemas de etiquetado tenían carácter internacional desde el principio. El programa de etiquetado desembocó en TCO'95, que incluía también requisitos sobre ergonomía y ecología. La última versión del programa es TCO'99, que también incluye los requisitos más estrictos.



Etiquetas TCO de hoy y mañana

El programa de certificación TCO'99 abarca pantallas CRT, pantallas planas, unidades de sistema, ordenadores portátiles y teclados, así como diseños de teclados alternativos. Desde hace poco es posible certificar impresoras, aparatos de fax y fotocopiadoras. Pronto se lanzará un nuevo sistema, TCO'01 para teléfonos móviles, y está en curso un sistema para mobiliario.

El año que viene se habrá actualizado TCO'99 para ordenadores y pantallas: TCO'02.

Actualmente se investigan varios tipos de mobiliario de oficina, pues se trata de diferentes tipos de sistemas de entrada de datos, como el ratón y el puntero.

«La legislación no es suficiente para las empresas con altas ambiciones para el personal. Se precisan herramientas de mercado como la certificación y el etiquetado para aumentar la calidad del entorno en el trabajo.»

Jan Rudling, Director de la TCO

Alcance de las etiquetas TCO

Los principales requisitos son los siguientes:

- Ergonomía: características ergonómicas visuales de pantallas y reducción de la tensión ergonómica en estos usuarios.
- Emisiones: campos eléctricos y magnéticos generados por equipos eléctricos.
- Energía: funciones de ahorro de energía, tiempos cortos de reinicio.
- Ecología: prohibición de disolventes clorados en la producción y de metales pesados en componentes especificados.

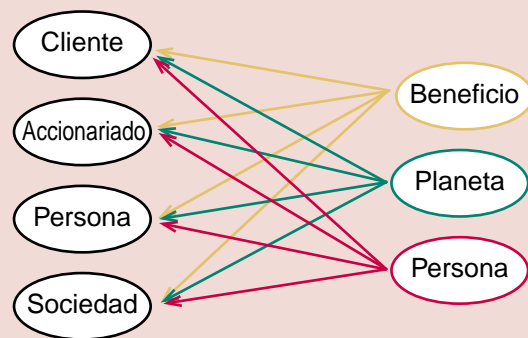
En la actualidad la etiqueta TCO se ha convertido en una norma internacional para pantallas. Los principales fabricantes de pantallas, excepto unos pocos, han suscrito contratos de certificación con TCO. Desde principios de 1992 se han certificado más de 4 000 modelos, la mayoría pantallas. Cerca del 50 % de todos los modelos de pantallas fabricados en la actualidad tienen etiqueta TCO.

Éxito de la etiqueta TCO

- Norma de hecho para pantallas.
- Más de 4 000 modelos certificados desde 1992.
- Cerca del 50 % de los modelos fabricados en todo el mundo están certificados.

Punto de vista de Dominique Vacher, Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General (CEEP)

Las empresas deben gestionar la satisfacción de sus clientes, accionistas, personal y sociedad en general. La responsabilidad social de las empresas está bien situada en la búsqueda del frágil y variable equilibrio que enfrenta a las empresas. La RSE desempeña un papel de distintos grados en esta búsqueda de la satisfacción. Véase el siguiente gráfico:



Por supuesto, el concepto de la RSE puede desarrollarse en términos de salud y seguridad en el trabajo de los propios empleados de la empresa, empresas subcontratistas y terceros. (Es importante indicar que la transferencia de actividad no debe servir para transferir el riesgo, excepto cuando la empresa subcontratista está en condiciones de gestionar mejor el riesgo que la empresa contratista.)

De hecho, un ejemplo en que la salud y la seguridad serían importantes es una empresa que tiene un certificado de calidad (ISO 9001) y de medio ambiente (ISO 14001). La empresa no tendría credibilidad si al mismo tiempo arrojara malos resultados en materia de seguridad, pues estos reflejarían una falta de capacidad organizativa en los diferentes aspectos que influyen en sus actividades.

De la misma forma, una empresa que quisiera promover su compromiso con el desarrollo sostenible o su responsabilidad social no tendría credibilidad si sus resultados en materia de seguridad fueran muy diferentes de sus resultados económicos, medioambientales y sociales. Además, desde el punto de vista ético, las empresas empiezan a ser más razonables. ¿Qué sentido tiene contribuir a salvar el planeta si las personas que se esfuerzan por alcanzar este objetivo no trabajan de forma completamente segura?

Los resultados de una empresa en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo son indicadores muy importantes de la madurez de una empresa desde el punto de vista de la gestión de sus actividades y de los riesgos asociados a ella. El CEEP ha entendido bien lo que está en juego y ha desarrollado, a falta de una norma

internacional al respecto, un «sistema de gestión para la salud y la seguridad en el trabajo» que ya se ha aplicado en varias empresas de nuestros miembros. Este sistema integra al mismo tiempo la seguridad del personal de la empresa y la de subcontratistas y terceros.

El término «responsabilidad» es objeto de debate en el CEEP. Esto ha llevado a ciertos miembros del CEEP a creer que sería mejor utilizar el término «Contribución de las empresas a los resultados económicos, medioambientales y sociales», incluyendo en él la idea de que desde el punto de vista de la seguridad en el lugar de trabajo también es positivo saber cómo vincular los aspectos de interés para el ámbito de la salud pública. El CEEP respalda este enfoque.

El CEEP está en general de acuerdo con el concepto y los objetivos que ha presentado la Comisión, pero este concepto debe ponerse en práctica en relación con los intereses de las empresas en cuestión y no de forma sistemática con un equilibrio entre la competitividad de las empresas europeas y la de empresas de otros bloques comerciales (como Estados Unidos y Japón) y, por tanto, sin establecer ejemplos simplistas.

Para concluir, el CEEP considera que la RSE tiene un coste inmediato con beneficios concretos a medio o largo plazo.

4. SST y contratación pública en Bélgica (6)

En Bélgica se han establecido una serie de procedimientos en el campo de la contratación pública con respecto a la SST.

En cuanto a los contratos con el gobierno, las organizaciones deben estar certificadas para poder participar en concursos y obtener contratos de organismos públicos. La adjudicación de contratos públicos en Bélgica incluye aspectos sociales y económicos. Por ejemplo, las empresas deben satisfacer todos sus compromisos relativos a la seguridad social de los empleados y ocuparse debidamente de la salud y la seguridad en el trabajo. Las empresas que han estado sujetas a medidas ejecutivas de la Inspección de Trabajo belga pueden quedar excluidas de los contratos públicos.



La comisión de certificación examina anualmente a cerca de quince empresas (licitadores candidatos). Pero hay que reconocer que este sistema de creación de una relación de licitación con el sector público ha tenido un atractivo más ético que un verdadero efecto a gran escala en las empresas.

5. Política de rehabilitación en Novo Nordisk (7)

Novo Nordisk es líder mundial en la producción de insulina y el tratamiento de la diabetes, y también fabrica y comercializa otros productos farmacéuticos. Tiene su sede central en Dinamarca, y sucursales y oficinas de información en más de sesenta países. El número total de empleados supera los 14 000, de los cuales 9 500 trabajan en Dinamarca.



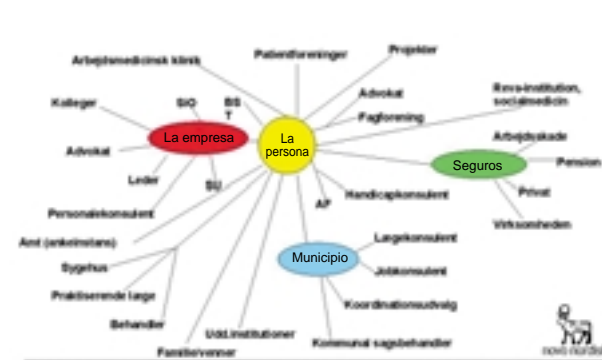
En 1991 y 1992, ni la legislación danesa ni los convenios del mercado laboral en general establecían obligación específica alguna para los empresarios de participar en el proceso de rehabilitación. En los últimos años, el gobierno y los interlocutores sociales han emprendido varias iniciativas legislativas y de otro tipo para implicar a las empresas más directamente en la rehabilitación. Sin embargo, el empresario aún no tiene la responsabilidad formal de conservar a los empleados con problemas de salud en la empresa.

Desde el inicio del programa en 1992 hasta hoy día, un equipo de rehabilitación ha venido supervisando la aplicación de la política y sus resultados.

Metas y grupo destinatario

La política de rehabilitación actual (1992) es una política empresarial que, en pocas palabras, afirma: «Los empleados de Novo Nordisk que por problemas de salud no pueden mantener su puesto de trabajo actual, deberán seguir siendo empleados, dentro de lo posible, de Novo Nordisk».

Sectores interesados que participan directamente en la conservación



El director ejecutivo de la empresa dio todo su apoyo, al igual que los sindicatos locales. El Departamento de Recursos Humanos supervisó y ayudó a sus colegas cuando se descubrían casos concretos, y en la formación de directivos se incluyeron temas sobre la política y métodos de resolución de problemas.

El proceso de rehabilitación debe centrarse en soluciones sostenibles que brinden a los empleados las mejores oportunidades para volver al trabajo. El punto final no siempre está en Novo Nordisk. Es muy importante intervenir en un caso lo antes posible. Tanto el director como los empleados tienen la responsabilidad de reconocer una posible situación de rehabilitación lo antes posible, y, después, entablar contacto con el asistente social, el Departamento de SST o el de Recursos Humanos.

El objetivo consiste en encontrar una solución para el caso en el seno del departamento o lo más cerca posible de éste desde el punto de vista de la organización, teniendo en cuenta que la solución también debe ser sostenible. Se han acordado objetivos y plazos claros, un seguimiento y, en caso necesario, ayuda personal, facilitando así el proceso y asegurando su transparencia para todas las partes.

Resultados obtenidos

Muchos casos se resuelven en el propio departamento mediante la obtención de un trabajo ordinario con ciertos ajustes individuales. En algunos casos, la mejor solución es el reciclaje o la formación parcial o total y, si se reúnen las condiciones previas, es una solución satisfactoria personal y profesionalmente, pues se compensa el problema de salud y se adquiere valor, lo que aumenta la empleabilidad.

Resumen: ¿Qué factores intervienen en los casos de rehabilitación?

- Responsabilidad social de la empresa.
- Contacto temprano con el lugar de trabajo.
- Paciencia y ayuda del director y los colegas.
- Objetivos realistas: un proceso planificado con metas intermedias.
- Evaluaciones rigurosas y apoyo profesional.
- Proceso transparente y bien definido.
- Recursos y una situación social clara.
- Estrecha cooperación de todos los sectores interesados.
- Información oportuna y apropiada.

Gracias a la nueva legislación es más sencillo crear puestos de trabajo con un volumen de trabajo personalizado: «flexiempleos». Las condiciones previas son bastante similares a las de la pensión de incapacidad, pero si se da una combinación de un trabajo apropiado y un empleado apto con una afección permanente, es posible establecer un acuerdo entre el departamento de bienestar social local y la empresa. Un «flexiempleo» está parcialmente financiado por el Estado. En general, en Dinamarca la creación de «flexiempleos» ha sido lenta. No obstante, en Novo Nordisk ha constituido una herramienta muy deseada para resolver casos en que la capacidad de trabajo es considerablemente

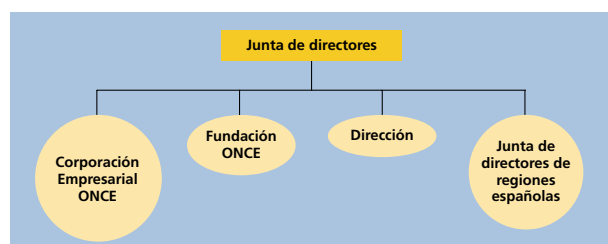
menor, no se pueden realizar otros esfuerzos de rehabilitación y la jubilación anticipada aún no es posible. Todas las personas discapacitadas que conservan el puesto de trabajo ganan salarios normales: la empresa recibe el reembolso, en su caso. A veces la pensión de incapacidad es la única solución, pero esta conclusión precisa una evaluación rigurosa de un posible tratamiento y rehabilitación (hay que excluir toda posibilidad razonable de volver al trabajo).

En total se han resuelto 691 casos y se han abierto 729 desde 1992. En 1999 se abrieron 76 nuevos casos y se resolvieron 77. Cerca del 60 % de los casos se refieren a mujeres y del 40 % a hombres. En un año medio, alrededor del 1 % de todos los empleados se ven afectados por un caso de este tipo. Entre 1992 y 1999, el 55 % de los casos desembocaron en la conservación del puesto de trabajo, el 39 % en la pensión de incapacidad y en el 6 % de los casos el empleado dejó la empresa antes de encontrar una solución o a falta de solución posible. La edad media de los empleados que se quedaron en la empresa es de 44 años, y la de los jubilados, de 54 años.

6. ONCE: Corporación Empresarial (8)

La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) se creó en 1938 con el objetivo de promover la integración social de las personas ciegas y con problemas de visión. Su actividad inicial consistió en establecer una lotería como fuente de ingresos. La ONCE también dirige un grupo de empresas que pretenden crear oportunidades de empleo para personas discapacitadas. Su objetivo es satisfacer las necesidades del mercado promoviendo la empleabilidad de las personas discapacitadas, especialmente de las personas con problemas de visión. La ONCE es una asociación privada que cuenta con sus propios recursos financieros.

Organización de la ONCE:



Objetivos

El objetivo principal de la Corporación Empresarial ONCE consiste en crear oportunidades de empleo para personas ciegas, con problemas de visión y otras discapacidades. La ONCE está abierta a personas discapacitadas que tienen problemas de integración social. Intentan crear, y actualmente lo consiguen, oportunidades de empleo a través de un grupo de empresas pertenecientes a diferentes sectores:

- Construcción.
- Seguros.
- Turismo (hoteles; agencias de viajes).

- Agencias inmobiliarias.
- Servicios a empresas (jardinería; seguridad; empresas de empleo temporal).

«De la misma forma que existen etiquetas para objetivos ecológicos que diferencian entre empresas “responsables” desde el punto de vista ambiental, cabe pensar en crear una etiqueta europea que reconozca el comportamiento responsable de las empresas a favor de la igualdad de oportunidades.»

Miguel Ángel Cabra de Luna, ONCE



Actividades del programa

Las oportunidades laborales para las personas discapacitadas en general y para las personas con problemas de visión en particular son limitadas. Una vez reconocida esta realidad, la ONCE decidió crear una red de empresas llamada CEOSA, que es un grupo de empresas interesadas en fomentar la empleabilidad y el empleo entre las personas discapacitadas. Tal y como se ha indicado antes, la ONCE también aborda las necesidades de las personas que han perdido la vista trabajando. De acuerdo con sus datos, el 23 % de las personas con discapacidades las han adquirido como consecuencia de accidentes laborales. Cuando la discapacidad se produce en algún momento de la vida laboral, la ONCE ayuda a la empresa a mantener a la persona en su puesto de trabajo. En ese caso la rehabilitación puede implicar la reorganización o el reciclaje.

La plantilla de CEOSA está formada por todos los miembros de la ONCE. Sin embargo, CEOSA también puede contratar a personas no discapacitadas en función de las necesidades del trabajo. La ONCE dirige más de 300 centros en toda España.

Sectores interesados en la iniciativa

La ONCE mantiene buenas relaciones con el Gobierno español. En 1999 la ONCE estableció un acuerdo con el Gobierno que le concedió más autonomía y estabilidad. A cambio se comprometieron a crear 20 000 puestos de trabajo para personas discapacitadas y otorgar 40 000 plazas de formación para promover la empleabilidad entre las personas discapacitadas y ajustar las características laborales a las necesidades de los empleados en los próximos 10 años.

Resultados de la iniciativa

Desde el 31 de diciembre de 1999 la ONCE ha contratado a 28 100 personas en la organización de la lotería. La Fundación ONCE dio empleo a 7 300 personas, mientras que ONCE Corporación Empresarial contrató a más de 15 200 personas en actividades como agencias de viajes, empresas de seguros, agencias inmobiliarias y construcción.

Punto de vista de Thérèse de Liedekerke, UNICE

Quizá debiera empezar subrayando que, en mi opinión, existen dos peculiaridades que distinguen la salud y la seguridad en el trabajo de las demás cuestiones planteadas en el Libro Verde de la Comisión sobre la responsabilidad social de las empresas.

En primer lugar, el hecho de que la responsabilidad jurídica de las empresas, tal y como aparece en el Derecho comunitario sobre la SST, sea una responsabilidad muy amplia en comparación con otros campos de la legislación sobre política social y se base en la evaluación de riesgos y la prevención. En el Libro Verde de la Comisión la responsabilidad social de las empresas se define como aquello que las empresas pueden realizar además de sus obligaciones jurídicas. Algunos de los ejemplos presentados en la conferencia guardaban relación directa o indirecta con las obligaciones jurídicas y, por tanto, no encajarían en la definición de RSE propuesta por la Comisión.

El segundo aspecto, que distingue la SST de otros tipos de cuestiones en el Libro Verde, es que la Comisión tiende a mezclar los aspectos intra y extracomunitarios del debate, entendiendo que las empresas deberían aplicar ciertas normas de comportamiento independientemente de donde operan. UNICE lamenta en general esta confusión. En cuanto a la salud y la seguridad, la confusión es problemática. Las empresas deben respetar los requisitos locales de SST, y la legislación en materia de salud y seguridad sí varía de un país a otro. Por ejemplo, una empresa europea que opera en Estados Unidos o México tiene que respetar la legislación de estos países, no la legislación de la Unión Europea (UE).

Pasando a la cuestión del etiquetado, creo que este debate guarda una estrecha relación con el debate sobre la responsabilidad de los empresarios y la obligación de evaluar los riesgos. El corolario de esta responsabilidad es que el empresario debe poder decidir la mejor forma de abordar un riesgo (dentro de los límites fijados por la legislación) y no existe una forma «normalizada» de gestionar la SST. Si el etiquetado es simplemente una forma de certificar que se ha cumplido la legislación, no comporta valor añadido. Si da la impresión de que existe una forma «estándar» de gestionar la SST, puede incluso ser contraproducente.

Con respecto a la contratación pública y la SST, también existe un amplio debate a escala comunitaria sobre la contratación pública y la inclusión de criterios sociales en los contratos. Con respecto a la SST, me sorprende la propuesta subyacente a su pregunta. Las empresas que se presentan a concursos para obtener un contrato, por supuesto, deben respetar la legislación relativa a la SST como cualquier otra persona. ¿Cuál sería el valor añadido de especificarlo? Incluso podría ser contraproducente y dar la impresión de que cumplir la legislación es opcional.

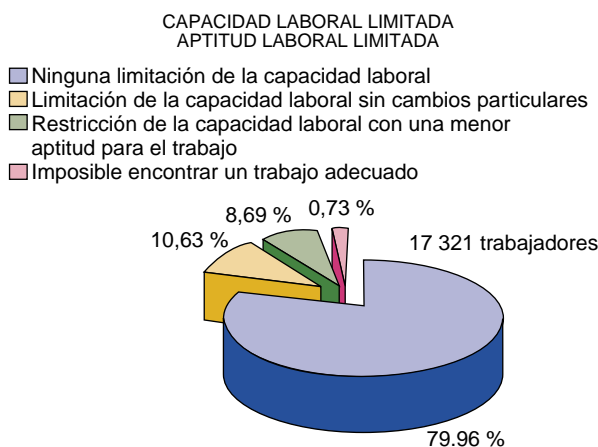
Para resumir, la SST es, sin duda, una responsabilidad crucial de las empresas. Sin embargo, si el concepto de RSE, tal y como se define en el Libro Verde de la Comisión, se limita a lo que las empresas hacen además de cumplir sus obligaciones jurídicas, entonces podría argumentarse que, para Europa, el debate en torno a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo reviste poco interés en este contexto particular. Pero admito que este argumento ignoraría el ejercicio muy útil de intercambio de experiencias relativas a la prevención y el tratamiento de riesgos que experimenta actualmente Europa.

7. Usinor: mantener la empleabilidad tras sufrir lesiones personales o problemas de salud (*)

Usinor es uno de los principales fabricantes europeos de acero y uno de los primeros proveedores de la industria automovilística, la construcción, fabricantes de envases y de electrodomésticos. Su cifra de negocios supera los 3 000 millones de euros y tiene 64 000 empleados que en 1999 se distribuyeron de la siguiente forma: el 61 % en Francia, el 23 % en Bélgica, el 12 % en el resto de Europa, Italia, España y Alemania, el 3 % en Norteamérica y el 1 % en el resto del mundo.

En 2000 se registraron en Usinor 17 321 casos de empleados que habían sufrido lesiones personales o problemas de salud. En el 81 % de los casos ello no supuso ninguna restricción de la capacidad de trabajo. En cerca del 11 % de los casos hubo cierta limitación de la capacidad de trabajo, pero los empleados pudieron permanecer en sus puestos sin cambios particulares. En aproximadamente el 7 % de los casos se produjeron limitaciones en la capacidad laboral que también desembocaron en algún tipo de limitación de la aptitud para trabajar. Y, por último, para el 0,74 % de la plantilla total no fue posible resolver las cuestiones relativas a su empleabilidad, porque, por un motivo u otro, no fue posible encontrar un empleo adecuado en el lugar de trabajo.

La edad es un factor importante en este proceso. Si bien el riesgo de no reinsertarse es de alrededor del 0,14 % para trabajadores de menos de 45 años, este riesgo es del 2 % aproximadamente para las personas de más de 55 años.



Usinor tiene una filial que desarrolla productos asociados que no son de acero, que nos permite encontrar un nuevo destino para cierto número de personas discapacitadas para quienes no se encuentra un puesto de trabajo en la acería. Implica trabajar en el mantenimiento de edificios, jardinería, carpintería, compras, suministros, almacenaje, despacho y formación. Hay varios cientos de personas empleadas allí con un salario competitivo. De esta forma Usinor abarca dos tercios de la fuerza de trabajo total. Aunque a estas personas se les paga un salario competitivo, su eficiencia se sitúa entre el 60 % y el 70 %. El Grupo Usinor compensa este déficit.

Por último, Usinor ha utilizado una organización (Asserpro) para los casos más complejos, con vistas a reintegrarlos de una forma u otra: bien permitiéndoles mantener sus puestos de trabajo en Usinor, bien pasando a ocupar otros puestos en agencias exteriores, tal y como se ha descrito.

«Usinor está interesada en el desarrollo sostenible. Nos comprometemos en este camino; los beneficios, el planeta y las personas y, como se ha dicho, el desarrollo sostenible residen en estos tres elementos.»

Jean Claude Muller, Director de medio ambiente, salud y seguridad, Usinor

Punto de vista de Marc Sapir, CES/TUTB

La cuestión central actual es ver si el debate de hoy día y el documento que publicó la Comisión en julio sobre la RSE pueden desempeñar un papel en relación con la nueva estrategia de la Comisión en materia de SST que se diseña actualmente. Creo que durante la jornada advertimos que a menudo entendemos algo diferente en este contexto y, por supuesto, cuando hablamos sobre la salud y la seguridad todo ello adquiere una dimensión muy específica.

Pero en primer lugar quisiera hablar sobre el punto de vista de la Confederación Europea de Sindicatos en relación con la práctica de las empresas en Europa. La CES considera que los empresarios tienen una responsabilidad social con respecto a sus propios empleados y también en relación con terceros países, subcontratistas y otras empresas. Pensamos que la responsabilidad social debe abarcar todos los ámbitos, de los cuales solemos hablar en el marco de las políticas europeas de empleo, la cuestión de la igualdad y la consulta y negociación con los empleados, la información y todas las diferentes cuestiones relacionadas con la reestructuración.

Pero ¿qué relación tiene todo esto con la salud y la seguridad? En Europa tenemos un «acervo» legislativo que establece y define amplias obligaciones de prevención, por ejemplo, la directiva marco. Las medidas voluntarias que se nos presentan hoy día son inseparables de la legislación.

Quisiera dar algunos ejemplos y recordar a mis colegas de la Patronal que hay margen para introducir mejoras voluntarias que superen las directivas actuales. Primero, debemos recordar que la salud y la seguridad son inseparables de los derechos sociales, en Europa y en todo el mundo. El derecho de información y consulta y participación de los trabajadores y sus representantes es esencial para garantizar que las medidas de salud y seguridad propuestas no desemboquen en la exclusión y que puedan aplicarse en su totalidad, y para lograr que los empresarios reconozcan los derechos de los trabajadores a organizarse y a ser representados en todas las empresa, incluyendo las PYME.

Así, si las empresas basan las medidas en el diálogo social y quieren emprender acciones, entonces es una buena idea, pero si las medidas unilaterales sólo las adopta la empresa, entonces diría que se trata más de una cuestión de relaciones públicas.

Déjenme hablar de dos casos mencionados a lo largo de la jornada en que las acciones voluntarias podrían desembocar en mejoras. Éstas están relacionadas con la subcontratación de autónomos y relaciones con terceros. Respecto de los autónomos, las empresas deberán tratarlos de la misma forma que tratan a los trabajadores permanentes. La directiva marco abarca las relaciones con terceros, ya que el artículo 6.4 se refiere a las relaciones entre empresas. Que yo sepa, hasta ahora esta disposición ha sido muy vaga en la mayoría de la legislación, lo cual implica que hay muy pocos países que la hayan aplicado con disposiciones concretas. Pero ahora vemos que las empresas aplican sistemas de contratación que fijan exigencias específicas relativas a sus subcontratistas mediante diversos procedimientos.

Pero en estos documentos suele olvidarse que existe una obligación de realizar una evaluación de riesgos de acuerdo con la directiva marco.

Las iniciativas voluntarias pueden allanar el camino a las mejoras, pero no deberían sustituir al derecho ni entrar en conflicto con él, por ejemplo, por omisión o por un enfoque restrictivo.

8. Promoción de la salud en el puesto de trabajo en las PYME: el ejemplo de las panaderías alemanas ⁽¹⁰⁾

El Instituto de seguro legal y prevención de accidentes de la industria alimentaria y el comercio de restauración (BGN) se interesó muy pronto por la cuestión de las consultas a las pequeñas y medianas empresas (PYME). Debido al tipo de sectores comerciales asegurados en BGN, 365 258 empresas, de un total de 398 624, tienen menos de 11 de empleados a jornada completa.

Se ha desarrollado un modelo de consulta con respecto a la medicina y la seguridad ocupacionales que cumple estas condiciones: «consulta específica de sectores comerciales» (hasta 10 empleados a jornada completa),

respectivamente, «consultoría concepcional» por parte de servicios de medicina y seguridad ocupacionales (11 o más empleados a jornada completa).

Antes de que se estableciera legalmente una «instrucción de prevención» para las mutuas de seguros de accidentes («Berufsgenossenschaften») en Alemania, se elaboró sobre una base voluntaria el «programa de prevención del BGN específico del comercio de panadería». Debido a un creciente número de informes sobre enfermedades respiratorias obstructivas en el sector de la panadería, el llamado «asma del panadero», el BGN marcó un hito con este programa, pues se diseñó para resolver el problema mediante la «prevención» (prevención primaria, secundaria y terciaria).

En primer lugar se elaboraron medidas preventivas apropiadas en un proyecto de investigación para permitir a los panaderos enfermos continuar con su actividad profesional. Entonces se desarrolló el programa de prevención del BGN a partir de los resultados de la investigación. Hoy consiste en varios pasos especialmente adecuados para la situación de los panaderos que sufren, por ejemplo, el asma de los panaderos.

Fase de orientación

- Contactar con la persona afectada, información y ayuda tempranas en la toma de decisiones, que desembocan en el programa de prevención del BGN junto con el trabajo continuado en la empresa, o el reciclaje.

Lugar de trabajo y consultoría corporativa

- Consultoría *in situ* en el lugar de trabajo y en la empresa con el empresario, el médico ocupacional y el inspector de seguridad.
- Análisis de la situación de riesgo en la panadería. Se realiza un test médico-técnico en el lugar de trabajo en horas de trabajo para registrar los factores de riesgo entre el trabajador y el entorno laboral.
- Presentación y comentarios sobre los resultados obtenidos en la empresa y decisión sobre medidas de prevención.

Seminario sobre salud

- Seminario sobre salud interdisciplinario, que incluye bloques de psicología, medicina, métodos de prevención técnica y terapia respiratoria.
- Seminario de actualización una vez transcurridos dos años aproximadamente.

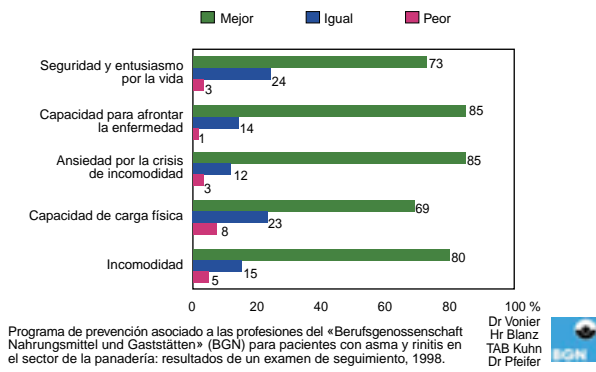
Seguimiento

- Seguimiento médico-técnico estructurado o seguimiento de acuerdo con las necesidades individuales.

El objetivo del programa de prevención del BGN consiste en convertir al panadero en un experto de su enfermedad. Éste es un requisito importante para que el

panadero pueda hacer su trabajo a largo plazo y también representa una alternativa muy útil a la jubilación o el reciclaje. Además, se ha obtenido un índice de éxito superior al 80 % y un nivel de abandono del 5 % aproximadamente.

Evaluación del Programa de prevención



9. Conclusiones ⁽¹⁾

De acuerdo con el Libro Verde de la Comisión, la RSE intenta promover la idea de que las empresas, además de sus planteamientos económicos, deciden de forma voluntaria asumir cuestiones relacionadas con el medio ambiente y sociales. Las cuestiones de salud y seguridad ocupacional relativas a la mano de obra suelen desempeñar un papel importante entre los empleados.

Un organismo importante que emana del Derecho de la UE, que forma la base de la acción de la UE en este campo, se ocupa de las responsabilidades mínimas de los empresarios desde el punto de vista de la salud y la seguridad ocupacional. Aunque se han hecho significativos progresos, es preciso trabajar más para lograr el objetivo global de unos puestos de trabajo seguros, saludables y productivos.

Por este motivo se prepara en estos momentos una nueva comunicación de la Comisión sobre una nueva estrategia comunitaria en materia de salud y seguridad, que se publicará el próximo año. De acuerdo con la introducción de la Sra. Quintin, la nueva estrategia debe basarse en un uso complementario de todos los instrumentos disponibles, incluyendo el desarrollo de la responsabilidad social de la empresa.

Los casos presentados durante la conferencia y los estudios realizados por la Agencia Europea respaldan la opinión de que la RSE podría contribuir de forma positiva al objetivo de la Comisión de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo y promover una cultura de salud y seguridad en la UE.

Pero a fin de poder contribuir con éxito a este objetivo, de acuerdo con el debate de la conferencia, parece importante abordar las siguientes cuestiones:

- que la RSC refleje la naturaleza tripartita de la salud y la seguridad y que se base en la participación de los trabajadores/el diálogo social; a cambio, hay una infraestructura de SST establecida disponible para apoyar los objetivos de la RSC;
- que la RSE, desde un punto de vista de la salud y la seguridad, siempre aborda objetivos y medidas claramente superiores a los niveles mínimos de protección previstos en la legislación de la UE y la normativa nacional vigente; y
- que la RSE sigue siendo un instrumento voluntario.

Además de las cuestiones planteadas durante la conferencia, podrían considerarse futuras perspectivas en relación con el desarrollo ulterior de la SST y la RSE adoptando dos enfoques:

- El desarrollo de instrumentos de la RSE podría incluir una cobertura más amplia del elemento de SST, además del capítulo específico sobre SST en el Libro Verde. La Conferencia sobre RSE y Salud Laboral y diferentes publicaciones de la Agencia han demostrado que existen buenos ejemplos de casos que abarcan varios capítulos e iniciativas del Libro Verde sobre la RSE. Entre ellos se incluyen códigos de conducta, iniciativas de buenas prácticas, inversión con orientación social, etiquetado social, política de adquisición y relaciones de subcontratación, política de recursos humanos, elaboración de informes sociales y auditorías sociales (véase el anexo).
- Al mismo tiempo, el desarrollo del elemento de SST de estos instrumentos en el marco de la RSC con la plena participación de los trabajadores/interlocutores sociales podría contribuir mucho al desarrollo de una cultura de salud y seguridad en la nueva estrategia comunitaria relativa a la SST. Como la mayoría de estos elementos son voluntarios, su desarrollo complementaría el desarrollo de la cultura de salud y seguridad, que es la otra cara de la moneda.



ANEXO

RELACIÓN ENTRE LA RSE Y LA SST

Muchos de los temas planteados en el Libro Verde de la Comisión están relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo. A continuación se facilita una lista indicativa de estos vínculos para ilustrar que el ámbito de la SST está en condiciones de predicar con el ejemplo desde el punto de vista de las buenas prácticas de RSE.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Gestión de recursos humanos y políticas positivas de empleabilidad

El Libro Verde también abarca la cuestión de la gestión de recursos humanos y las políticas de las empresas favorables a la empleabilidad de su mano de obra. El aspecto de la prevención es un primer paso para obtener resultados positivos en cuanto a la empleabilidad de la mano de obra, evitando la discapacidad relacionada con el trabajo, la mala salud y las lesiones. La Agencia ha establecido una serie de ejemplos de buenas prácticas en que empresas y organizaciones (como Novo Nordisk y ONCE) abordan la cuestión de la prevención, la rehabilitación y la reintegración, una vez detectada la enfermedad laboral.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Prevención en la contratación pública y la subcontratación

En el mundo laboral actual la subcontratación va en aumento. Cada vez más autoridades y empresas públicas fijan rigurosas condiciones a los subcontratistas en sus procesos de contratación para garantizar la misma alta calidad de los productos y servicios que los propios. Por ejemplo, el enfoque belga de la contratación pública, que ha demostrado ser un instrumento poderoso a la hora de influir en la actuación y en la cultura de salud y seguridad, incluso en las PYME, que suelen ser menos accesibles. Este enfoque no se limita a las autoridades públicas, pues hay ejemplos de grandes empresas privadas que aplican estrictas reglas de contratación para influir en el contenido de calidad de salud y seguridad de los servicios y productos facilitados por los subcontratistas.

COMUNIDADES LOCALES

Negocios en la comunidad y compromiso con la comunidad local

Los ejemplos de casos del campo de la salud y la seguridad han demostrado que «Los negocios en la comunidad» desempeñan un importante papel. En el Reino Unido hay un ejemplo de gran éxito llamado «programa de buen vecino de negocios». Se trata de un programa en que una empresa más grande normalmente actúa como mentor, asesor e incluso instructor de empresas locales, a menudo PYME, desde el punto de vista de las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo.

Otro ejemplo innovador de implicación de la SST de la comunidad local es el programa de ciudades seguras irlandesas, que ha motivado a ciudades enteras de Irlanda en relación con la cuestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Este modelo podría desarrollarse para incluir aspectos más amplios de la salud y la seguridad pública y también podría aplicarse en un contexto empresarial. Después de todo, las autoridades locales actuales están dirigidas como pequeñas corporaciones.

ELABORACIÓN DE INFORMES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AUDITORÍA

Elaboración de informes sociales: la SST es un ámbito bien documentado que debe supervisarse teniendo en cuenta el número de accidentes, las ausencias, las bajas por enfermedad, la jubilación anticipada, la rotación del personal y las horas de trabajo. Muchas empresas facilitan información sobre estos aspectos en sus memorias anuales, pero no es ni mucho menos una práctica común, y la falta de normalización en la elaboración de informes sobre salud y seguridad suele impedir la comparación de la información publicada en este campo. La última iniciativa de RSE Europa sobre la elaboración de informes sociales que incluyen la salud y la seguridad podría ser un punto de partida. Podrían examinarse otros ejemplos como la iniciativa LO danesa, así como desarrollarse y acordarse un modelo común.

Auditoría social: las auditorías de salud y seguridad y los mecanismos de reconocimiento de los resultados en materia de salud y seguridad en el trabajo podrían desempeñar un papel importante en el campo de la auditoría social. Quizás sea un ámbito que merece mayor investigación en el marco del desarrollo de la RSE. La Agencia prepara en estos momentos un informe con veinte ejemplos de casos de diferentes programas de etiquetado y reconocimiento relacionados con la SST, que incluyen elementos de auditoría social.

CALIDAD LABORAL

La Comisión acaba de adoptar una comunicación sobre una estrategia de la UE para la inversión a largo plazo en puestos de trabajo y niveles de vida de alta calidad. En esta estrategia se incluye la «salud y seguridad en el trabajo» como uno de los «indicadores de calidad», junto con otros factores relacionados con el «entorno laboral».

ETIQUETAS SOCIALES Y ECOLÓGICAS

Etiquetado social: promover y utilizar etiquetas y certificaciones de salud y seguridad

El caso de la TCO demuestra cómo un sindicato sueco ha desarrollado una etiqueta/certificado para equipos de oficina, que hoy día se utiliza ampliamente entre los fabricantes como instrumento de marketing con vistas a ganar la confianza del cliente en relación con la seguridad y el diseño de su producto. Es sin duda un ámbito con un buen potencial de crecimiento en el marco de la RSE, puesto que estos programas son voluntarios y superan los niveles mínimos en la búsqueda de la calidad y las mejores prestaciones del mercado en este ámbito.

INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Inversión socialmente responsable a través de una banca ética y social

Las instituciones financieras utilizan listas de control sociales y ambientales para evaluar los riesgos de los préstamos concedidos a empresas y las inversiones en ellas. Las empresas socialmente responsables también se inscriben en índices éticos del mercado de valores, que pueden apoyar la clasificación de una empresa y generar beneficios financieros concretos. El caso de la inversión ética del neerlandés Triodos Bank nos ofrece ejemplos concretos de estrategias de inversión responsable ética o socialmente que incide en la salud y la seguridad.

- (1) Sondeo entre consumidores sobre la RSE Europa.
- (2) Sobre la base de un discurso de Dennis Else, Presidente de National Occupational Health and Safety Commission, Australia.
- (3) Westpac Investment Management (WIM) y Monash University Accident Research Centre (MUARC).
- (4) Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, Comisión Europea, 2001.
- (5) Jan Rudling, Director gerente, TCO Development.
- (6) Luc van Hamme, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- (7) Henrik Salomonsen, Vicepresidente de Novo Nordisk Occupational Health Service.
- (8) Miguel Ángel Cabra de Luna, Director de Relaciones Sociales e Internacionales, Fundación ONCE y miembro del Comité Económico y Social Europeo.
- (9) Presentación de Jean Claude Muller, Director de medio ambiente, salud y seguridad, Usinor.
- (10) Jörg Vonier, Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten.
- (11) Las conclusiones son de Hans-Horst Konkolewsky, Director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Gran Vía, 33
E-48009 Bilbao
Tel. (34) 944 79 43 60
Fax (34) 944 79 43 83
E-mail: information@osha.eu.int
Internet: <http://www.osha.eu.int>



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo

FORUM es una 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 alemán, español, francés e inglés

ISBN 92-95007-35-2