



Sistemas de reconocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo Experiencias en los Estados miembros de la Unión Europea

Resumen de un taller organizado en Bilbao los días 2 y 3 de octubre de 2001 por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Índice

1. Introducción a los sistemas de reconocimiento
2. Reconocimiento de productos: la marca GS y la marca BG-Prüfzert
3. Reconocimiento de contratistas: CHAS, sistema de evaluación de la salud y la seguridad de los contratistas
4. Reconocimiento de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SST): la etiqueta Audelco de gestión de la SST
5. Opciones para mejorar el uso de los sistemas de reconocimiento

1. Introducción a los sistemas de reconocimiento

La promoción y el intercambio de buenas prácticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo (SST) son objetivos clave de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Una manera clásica de promover la mejora de la SST en el lugar del trabajo es facilitar a los empresarios y a otros sectores interesados información detallada sobre «buenas prácticas» de aplicación de la legislación de la SST o proporcionar información sobre «buenas prácticas» que incluso superan el nivel mínimo legislativo en materia de SST.

Un instrumento bastante reciente en «este ámbito lo constituye el uso de sistemas de reconocimiento, a través de los cuales los grupos de organizaciones participan voluntariamente en la identificación de las «mejores prácticas» sobre temas específicos. La identificación de las «mejores prácticas» comprende, por ejemplo, la inclusión en listas, galardones, premios, etiquetas, etc. El concepto de sistema de reconocimiento también incluye sistemas de certificación voluntaria utilizados en cuestiones relacionadas con la adquisición o comercialización de productos, bienes o servicios. Mediante la aplicación de tales sistemas o la participación en los mismos, las organizaciones demuestran su interés y responsabilidad social (1).

La presente publicación contiene ejemplos de diferentes tipos de sistemas de reconocimiento:

- sistema de reconocimiento para productos y comportamientos seguros;
- sistema de reconocimiento para la identificación de contratistas; y
- sistema de reconocimiento para la gestión de la SST en la empresa.

Se ha desarrollado un número considerable de sistemas en los Estados miembros para «confirmar» o «reconocer» productos específicos, proveedores de servicios y empresas que respetan las normas de SST. Los encargados de desarrollar tales sistemas son, entre otros, organizaciones sectoriales, autoridades públicas, organizaciones de expertos, sindicatos o compañías de seguros. Existen muchas iniciativas. Algunas tienen una ambición limitada, por ejemplo, la mera inclusión en una lista o un intento de aumentar el nivel de concienciación de la SST en la empresa. Sin embargo, otras se han convertido en sistemas de certificación voluntarios bien documentados y reconocidos.

Algunos de estos sistemas son bastante conocidos, por ejemplo las etiquetas TCO para equipos de oficina, como las pantallas y los teclados de los PC. De hecho, varios millones de trabajadores ya están utilizando estos instrumentos de trabajo de gran calidad (desde el punto de vista de la SST). En la práctica, esta etiqueta se considera una característica importante en la comercialización de productos de calidad. La obtiene un número considerable de los ordenadores

personales que se fabrican; y la disponibilidad de este logotipo constituye una herramienta de apoyo para todos los que tienen la responsabilidad de adquirir equipos adecuados u óptimos. Existen otros muchos ejemplos, aunque se utilizan en menor medida.

Otra iniciativa conocida en el ámbito de la identificación de subcontratistas cualificados es el sistema SCC (2). Se trata de un instrumento de apoyo para identificar servicios de subcontratación de calidad, por ejemplo, en la industria química. Muchos miles de subcontratistas han obtenido esta certificación y la utilizan cuando las empresas solicitan información sobre la calidad del trabajo subcontratado.

A pesar de la omnipresencia de los sistemas de reconocimiento en el mundo del trabajo y la economía, no se les ha prestado demasiada atención en el ámbito europeo. No se ha realizado ningún estudio general y sistemático de los sistemas de reconocimiento, por lo que el acceso a los mismos es bastante difícil. En cierto modo, esta contradicción es notable, puesto que estos sistemas repercuten en las condiciones de la mayor parte de la población activa de Europa.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo elaboró un informe sobre los sistemas de reconocimiento que contenía una serie de ejemplos. El informe no pretende ofrecer una visión completa o sistemática, sino mostrar la variedad y el uso generalizado de estos tipos de iniciativas no reglamentarias (3).

¿Qué es un sistema de reconocimiento?

A pesar de la variedad de tipos y objetivos de los sistemas de reconocimiento, pueden destacarse varias características comunes a todos:

- Pretenden motivar a las organizaciones y a las personas para que tomen medidas especiales de prevención.
- Están basados en iniciativas voluntarias de las partes interesadas.
- Se fundamentan en procedimientos y criterios debidamente documentados y estables.
- Pretenden obtener niveles de seguridad que sobrepasen los requisitos legales.
- El reconocimiento puede manifestarse mediante la autorización de uso de un logotipo o una etiqueta, de documentos o mediante la inclusión en una base de datos.

La duda que se plantea es si merece la pena fomentar el uso de estos sistemas y hasta qué punto. En este contexto se plantean varias preguntas.

- ¿Tienen los sistemas de reconocimiento de productos, servicios y gestión de la SST la misma importancia o utilidad?
- ¿Hay objeciones específicas contra el uso o el fomento de tipos específicos de sistemas de reconocimiento? De ser así, ¿en qué ámbitos específicos?
- ¿Hasta qué punto pueden armonizarse e integrarse los sistemas de reconocimiento?
- ¿Pueden exportarse los sistemas de reconocimiento de un Estado miembro a otro?
- ¿Estarían interesados empresarios y organizaciones en tener un mejor acceso a la información sobre sistemas de reconocimiento?
- Y lo que es más importante, ¿qué opciones existen para mejorar el acceso a los sistemas de reconocimiento y el uso de los mismos?

El último punto se trató en un taller organizado en Bilbao, en el que se examinaron diversas opciones específicas con el fin de fomentar el uso de los sistemas de reconocimiento y el acceso a los mismos.

Además, se realizaron varias presentaciones en las que se ofrecieron ejemplos de los diferentes tipos de sistemas de reconocimiento,

- reconocimiento de productos,
- reconocimiento de contratistas,
- reconocimiento de la gestión de la SST.

2. Reconocimiento de productos: la marca GS y la marca BG-Prüfzert (*)

Hay varios ejemplos de sistemas de reconocimiento que abordan aspectos de la SST de los productos. Además de las dos etiquetas mencionadas en este sistema, existen otras:

- la etiqueta TCO para equipos de oficina ergonómicos;
- la etiqueta NF HSA para maquinaria de panadería elaborada por Bongard; y
- el sistema de etiquetado de la sociedad danesa de clima interior.

Años antes de la introducción de la marca CE, surgieron en Alemania diversas iniciativas para etiquetar y marcar productos seguros, dos de las cuales se describen a continuación.

La marca GS

La marca GS (Geprüfte Sicherheit, que significa seguridad probada) está basada en la Ley de Equipos de Seguridad alemana. Se puede aplicar a la maquinaria técnica (dispositivos listos para su uso, por ejemplo herramientas, maquinaria de trabajo, fuerzas motrices y máquinas a motor, dispositivos y vehículos de levantamiento y transporte). No existe, sin embargo, obligación alguna de obtener esta marca. Es un sistema voluntario pero muy conocido en Alemania y muy solicitado por consumidores y empresas, y sus requisitos a menudo superan las normas establecidas por la ley.

Existen unas 50 instituciones de prueba y certificación en Alemania. La marca GS puede concederse a instituciones de toda la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo. Como ejemplos de organizaciones acreditadas, cabe mencionar los 19 organismos del Berufsgenossenschaften (institución estatutaria de seguro de accidentes y prevención en Alemania). El objetivo de estos organismos, agrupados dentro del BG-Prüfzert, es la promoción de la seguridad laboral de los productos. Ayudan a fabricantes, vendedores y usuarios en los procesos de diseño, prueba y adquisición de equipos técnicos. Las iniciativas del BG-Prüfzert benefician al cliente proporcionando servicios eficaces con garantía de seguridad laboral. Mantienen buenos contactos con las asociaciones industriales y con los fabricantes y participan en los procesos de normalización nacionales e internacionales.



La marca GS puede aplicarse tanto a los productos que están incluidos en las directivas relativas al mercado único de la Unión Europea como a los que no lo están. Tiene una validez máxima de cinco años. En caso de uso inapropiado o de modificaciones técnicas, el organismo de prueba y certificación podrá retirar la marca.

En los últimos 20 años, la marca GS se ha convertido en una garantía de seguridad en todos los países del mundo. No se dispone de cifras respecto al número de marcas GS emitidas en Alemania, pero, por el momento, en el BG-Prüfzert hay aproximadamente 6 000 certificados válidos.

BG-Prüfzert

Además de la marca GS existe también la etiqueta BG-Prüfzert. Esta etiqueta se aplica a una gama de productos mucho más amplia que la marca GS. Puede utilizarse también para equipos no listos para su uso (por ejemplo, componentes y dispositivos auxiliares) y para aspectos parciales de los equipos (aspectos relativos a ergonomía, emisiones peligrosas, instrucciones de uso, serrín, etc.) Hay en circulación aproximadamente 1.900 certificados válidos, que permiten a los fabricantes etiquetar sus productos con la marca BG-Prüfzert. Esta etiqueta también goza de gran consideración como instrumento de comercialización de productos.

Las actividades de prueba y certificación del BG-Prüfzert abarcan, en particular, maquinaria, equipos eléctricos, equipos de seguridad de personal y sistemas de gestión de la calidad. Se evalúan y prueban los equipos y la documentación técnica asociada y se recogen los resultados en un informe de prueba detallado. Si la prueba ha sido satisfactoria, se emite un certificado que confirma que el producto reúne todas las condiciones desde el punto de vista de la ingeniería de seguridad.

El BG-Prüfzert ha desarrollado una base de datos de todos los productos probados con certificados válidos y la ha introducido en Internet. El hecho de que se use cada vez más es prueba fehaciente de que constituye una ayuda práctica para los compradores. Su objetivo es fomentar la seguridad laboral de los productos, y tal finalidad coincide con la de los clientes.



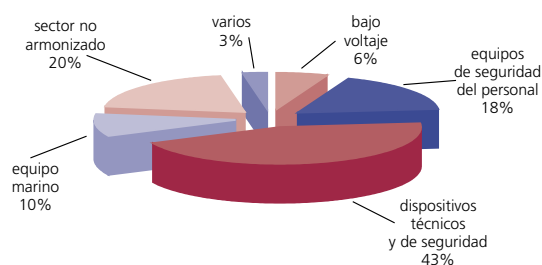
Los empresarios han de proporcionar a sus empleados equipos seguros, adecuados y debidamente adaptados. Una prueba realizada por una agencia de evaluación y certificación independiente ofrece muchas ventajas al respecto. En la base de datos BG-Prüfzert, el empresario puede buscar empresas a las que puede comprar productos con garantía de seguridad.

3. Reconocimiento de contratistas: CHAS, sistema de evaluación de la salud y seguridad de los contratistas (†)

Hay varios ejemplos de sistemas de reconocimiento que abordan aspectos de la SST aplicables a los contratistas. Además del sistema CHAS existe, por ejemplo, la lista de comprobación (checklist) holandesa de seguridad de los contratistas (SCC).

Las organizaciones públicas (autoridades locales, consorcios de empresas pertenecientes al sector de la salud, cooperativas inmobiliarias, etc.) tienen la obligación, en tanto que empresarios, de garantizar la protección de la salud, la seguridad y el bienestar

de sus empleados y de terceros (clientes, visitantes, contratistas, etc.) a quienes pueda afectar su trabajo. Cuando los organismos públicos seleccionan a los contratistas para incluirlos en su lista de proveedores oficiales (o de selección), realizan, como parte de tal responsabilidad, una evaluación de idoneidad en varios ámbitos, que incluyen la habilidad técnica, la situación financiera, la concienciación medioambiental, la igualdad, el seguro de responsabilidad civil y las disposiciones relativas a la salud y a la seguridad.



¿Por qué es necesario el CHAS?

- Para seleccionar una lista de contratistas.
- Para combatir la mediocridad.
- Para ayudar a los miembros de los organismos y a los contratistas.
- Para establecer objetivos comunes.
- Para evitar una duplicación de esfuerzos.
- Para mejorar las normas técnicas (PYME).

El sistema protege la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados de un organismo público. Asimismo, no sólo garantiza la seguridad de los trabajadores, sino también la de terceros (clientes,

visitantes, contratistas, etc.). El sistema es gestionado conjuntamente por varias autoridades locales en todo el Reino Unido.

La finalidad del sistema es la siguiente:

- proporcionar un enfoque común que sea adoptado y puesto en práctica por todas las organizaciones participantes con una directriz común para contratistas que se encuentran en la primera fase de las evaluaciones de salud y seguridad;
- corregir la incoherencia de las evaluaciones cuando algunas empresas reciben la aprobación de un empresario (público) pero no de otros;
- evitar la duplicación de esfuerzos tanto de los contratistas como de los directivos de la organización. Al evitar esta multiplicación de esfuerzos, el contratista y la organización contratante ahorran una cantidad considerable de recursos;
- proporcionar un nivel razonable de orientación a pequeños y medianos contratistas que no superan la evaluación inicial, para que puedan mejorar y demostrar su idoneidad en materia de gestión de la salud y la seguridad cuando vuelven a solicitar una evaluación.

El sistema de evaluación del CHAS está diseñado para seleccionar y controlar a los contratistas que solicitan la adjudicación de un trabajo o realizan un trabajo para un organismo miembro. El proceso de realización de este sistema identifica un nivel básico de adecuación administrativa en la política de la empresa (demostración de una adecuada gestión de la salud y la seguridad). Antes de adjudicar un contrato o trabajo a una de las empresas de su lista de proveedores oficiales, las organizaciones participantes comprueban que la empresa está especializada en el tipo de trabajo que se le ha adjudicado o por el que se le ha invitado a realizar una oferta. Esto se consigue normalmente revisando la exposición de métodos, la evaluación de riesgos específicos y ejemplos de trabajo anterior similar ya finalizado. En la tercera fase se realiza un seguimiento del trabajo tal como se aborda en la práctica para garantizar que se ejecuta de acuerdo con la exposición de métodos, que los recursos y la supervisión son adecuados, que la labor de enlace es eficaz, y que se aplican y gestionan la organización y las disposiciones descritas en la política de la empresa.



Los solicitantes acreditados se incluyen en la base de datos de organizaciones reconocidas por el CHAS. El hecho de estar incluido en esta base de datos facilita que sean contratados por un organismo público.

Hasta el momento no existe ningún período de validez específico. Cada vez que un solicitante se presenta a una licitación, se comprueba la base de datos. La empresa que demuestre persistentemente su incapacidad de mantener los niveles de salud y seguridad adecuados podrá ser eliminada o suspendida de la lista de proveedores oficiales. Sin embargo, debería destacarse que sólo se procederá de este modo en los casos que revistan más gravedad.

El desarrollo y la ejecución del CHAS corre a cargo de un grupo de interés especial compuesto de profesionales de la salud y la seguridad y de administración de contratos, que realiza tales tareas en nombre de los miembros y cuenta con el apoyo de la Ejecutiva de Salud y Seguridad y de la *Federation of Master Builders* (Federación británica de profesionales del sector de la construcción). Se publica periódicamente un boletín informativo, en el que cada miembro puede actualizar la evolución del sistema.

En el proceso de evaluación hay un elemento de subjetividad. Sin embargo, se incluyen en el plan mecanismos de control de calidad para garantizar que se mantienen y aplican las normas.

4. Reconocimiento de la gestión de la SST: etiqueta Audelco de gestión de SST (°)

Hay varios ejemplos de sistemas de reconocimiento que abordan la gestión de la SST. Además de los sistemas Audelco existe, por ejemplo, «el método de gestión 6E del TCO».

De conformidad con la normativa española, todas las empresas que han organizado su sistema de prevención por cuenta propia y no con

una organización especializada externa han de someter su sistema de prevención a una auditoría cuando:

- el empresario desarrolle actividades de prevención por cuenta propia;
- el empresario haya encargado a uno o varios trabajadores la organización de tales actividades;
- el empresario haya creado un sistema interno de prevención.



Esta auditoría debería repetirse cada cinco años, o cuando lo exija la autoridad laboral, teniendo en cuenta el índice de accidentes u otras circunstancias que ponen de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

Reconocimiento para el desarrollo de auditorías

Las instituciones que tienen por objeto desarrollar actividades de auditoría deberían pedir autorización a la Comunidad Autónoma correspondiente al lugar en el que se encuentran las instalaciones principales, que es la autoridad regional competente en materia laboral.

La empresa presenta la solicitud en una Comunidad Autónoma y, si se le da el visto bueno, podrá desarrollar su actividad no sólo en esa Comunidad, sino también en todas las Comunidades incluidas en el formulario de solicitud.

Los requisitos legales estipulan que la auditoría debe:

- incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención;
- llevarse a cabo según las normas técnicas establecidas;
- tener en cuenta la información recibida de los trabajadores.

Sus objetivos serán los siguientes:

- comprobar cómo se ha efectuado la evaluación inicial y periódica, analizar sus resultados y verificarlos, si es necesario;
- comprobar que el tipo y la organización de las actividades de prevención son conformes a la norma general y a la política sobre riesgos específicos que ha de aplicarse, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación;
- analizar la adaptación entre los procedimientos y los recursos necesarios para realizar las actividades de prevención que se han mencionado en el párrafo anterior y los recursos de las empresas, ya sea por cuenta propia o con la asistencia de una institución, teniendo en cuenta cómo organizarlos o coordinarlos;
- evaluar la eficacia del sistema de prevención de riesgos de SST.

Los resultados de la auditoría se reflejan en un informe que la empresa auditada conserva para la autoridad competente en materia laboral y para los representantes de los trabajadores.

Audelco

Audelco es la primera organización certificada por la autoridad española competente en materia laboral que realiza la auditoría legal. La etiqueta de certificado y de calidad otorgada por Audelco no sólo está basada en lo que podría denominarse «auditoría mínima» (tal como exige la ley), sino que tiene en cuenta más indicadores y un nivel más alto de calidad.

La auditoría y el certificado

En cuanto una empresa solicita una auditoría, Audelco prepara una oferta en función de una serie de características clave, como el número de empleados, el sector y el área geográfica de actividad. La auditoría examina el sistema de gestión de la seguridad de una organización. Esto incluye:

- política de la empresa;
- organización;
- evaluación de riesgos;
- plan de prevención y su ejecución;
- medida y examen de riesgos para la salud (exposición a contaminantes químicos y físicos);
- formación de los trabajadores;
- investigación de accidentes;
- coordinación con otros trabajos subcontratados;
- plan de emergencia y su ejecución;

- participación de los representantes de los trabajadores;
- control técnico de los riesgos (mediante inspecciones de seguridad, medidas de protección individual, gestión, examen jurídico de las medidas críticas, etc.);
- vigilancia de la salud, etc.

Estos parámetros orientan al auditor en el examen detallado de los procedimientos documentados y del modo en que las actividades se controlan en la práctica y se ejecutan correctamente, mediante un trabajo de campo intensivo. Existe un certificado y una etiqueta que avalan un sistema bien ejecutado y eficaz.

Los representantes de los empleados participan en el proceso y exponen sus opiniones a los auditores.

Estas organizaciones han de renovar el proceso cada año para mantener la etiqueta.

5. Opciones para fomentar el uso de los sistemas de reconocimiento

En un taller celebrado los días 2 y 3 de octubre de 2001 en Bilbao, se examinaron varias opciones que aspiran a promover la accesibilidad y el uso de los sistemas de reconocimiento (véase el cuadro que figura a continuación).

Opciones examinadas

- Fomentar la difusión y la accesibilidad de los sistemas de reconocimiento, por ejemplo, publicándolos en una lista en la página web de la Agencia (opción 1).
- Elaborar y publicar descripciones de los sistemas de reconocimiento sin otorgar calificación (opción 2).
- Evaluar los sistemas de reconocimiento de un modo sistemático destacando los puntos fuertes y los débiles (opción 3).
- Realizar evaluaciones de sistemas de reconocimiento con criterios uniformes (opción 4).
- Valorar e identificar los planes que han obtenido buenos y muy buenos resultados y concederles una etiqueta, un logotipo o un certificado (opción 5).

Resultados del taller

En general, los participantes en el taller indicaron que un enfoque simple del asunto sería el más conveniente para aumentar la accesibilidad de los sistemas de reconocimiento. Los participantes destacaron la opción 2: «Elaborar y publicar descripciones de los sistemas de reconocimiento sin otorgar calificación» y propusieron añadir elementos de la opción 3 o 4, o de ambas.

Debería plantearse la posibilidad de incluir únicamente planes que se hayan consultado o desarrollado con el apoyo de los interlocutores sociales.

Los participantes señalaron que no es necesario desarrollar nuevos sistemas a nivel europeo (opción 5) y que sería conveniente reunir y compartir la información sobre los mencionados sistemas. Asimismo, los participantes indicaron que deberían tenerse en cuenta varias consideraciones específicas.

- Se destacó que, para incluir un sistema de reconocimiento específico en el estudio general, éste ha de cumplir varios criterios respecto a la calidad, como la mejora y actualización continua del plan, la facilidad de uso y la transparencia.
- Han de abordarse varias cuestiones antes de iniciar un estudio general, a saber, temas de responsabilidad civil, derechos de propiedad y, sobre todo, usuarios previstos o los usuarios finales.
- El propósito exacto de tal estudio general debería estar claro para los usuarios.
- El estudio general debería ser un sistema abierto en el que se pudiesen añadir ejemplos o elementos cuando fuese necesario.
- El concepto de «reconocimiento» todavía es demasiado amplio. Sería conveniente elaborar una definición más específica.
- Cualquier proceso que tenga este fin deberá ser transparente para evitar posibles problemas legales. Tal proceso podría incluir, por ejemplo, candidatos o publicaciones oficiales para presentar propuestas.
- Es necesario clarificar quiénes son los usuarios esperados (personas, organizaciones) y sus necesidades concretas. En este contexto, también deberían abordarse cuestiones de diseño.

Además de las consideraciones ya mencionadas, debería destacarse que las iniciativas en este ámbito no se limitan necesariamente a las instituciones públicas a nivel europeo o nacional. Asimismo, las iniciativas privadas pueden tratar de mejorar la accesibilidad de los sistemas de reconocimiento mediante la producción de inventarios o la clasificación y evaluación de sistemas de reconocimiento existentes, por ejemplo, en el contexto de la responsabilidad social de las empresas.

REFERENCIAS

- (1) Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.
- (2) Lista de seguridad de contratistas (VCA).
- (3) Pueden encontrarse más sistemas de reconocimiento en una publicación en línea de la Agencia, Recognition schemes in occupational safety and health: a first inventory (en preparación)
- (4) Rüdiger Reitz, Referatsleiter Prüfung und Zertifizierung/Geschäftsstelle BG-Prüfzert, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften.
- (5) John Murphy, responsable de seguridad y planificación de emergencias, responsable del sistema CHAS, distrito londinense de Merton (Reino Unido).
- (6) Vicente Riveiro (Catedrático de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales, Universidad Politécnica de Madrid).

Gran Vía, 33
E-48009 Bilbao
Tel. (33) 944 79 43 60
Fax (33) 944 79 43 83
E-mail: information@osha.eu.int
<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 92-95007-51-4