

## Sección Única

---

*Este artículo fue publicado en el número 19-2002, páginas 6 a 14.  
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos  
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

# Presidencia Española de la Unión Europea. CONFERENCIA DE BARCELONA

**22 y 23 de abril de 2002**

Con motivo de la presentación de la Comunicación de la Comisión "Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (20022006)", la Presidencia Española consideró que era un marco oportuno para desarrollar programas de acción comunitarios y promovió la celebración de una Conferencia en Barcelona, los días 22 y 23 de abril. Se recogen a continuación las intervenciones del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio; de la Directora General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, Mme. Quenten; del Presidente de la Generalitat de Cataluña, Jordi Pujol, y del Secretario General de Empleo, Juan Chozas.

### **Intervención del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio (22 de abril)**

Buenas tardes, muchas gracias por su asistencia: Honorable Presidente de la Generalitat de Cataluña; Excelentísima Señora Directora General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, señora Quenten; Consellers; Secretario General de Empleo; autoridades municipales, autonómicas y nacionales que me acompañan; querido Director del Instituto Español de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mi querido Leodegario. Antes que nada, bienvenidos a todos a esta reunión. Sin duda ninguna Europa tiene una preocupación primordial por el empleo, y una preocupación que entiendo que ha sabido trascender en los aspectos solamente cuantitativos para entrar también, y entró de lleno, en los aspectos de calidad del empleo. Hoy la reflexión es una reflexión en torno a un documento importante, un documento que la Comisión Europea nos ha puesto como auténtico guión o como posible pauta de actuación en los próximos años, desde una experiencia positiva, como ha sido la experiencia anterior, pero con una proyección de futuro. Y hoy hemos querido convocar no solamente a quienes son responsables dentro de los países de la Unión Europea sino también a los países candidatos, a aquellos que aspiran a integrarse en esta estructura que queremos que sea no solamente económica sino también eminentemente social que llamamos Unión Europea, y es cierto que desde la inclusión de un título único en el Tratado de Amsterdam, el empleo se ha convertido en una de las grandes prioridades, tal vez habría que decir la principal prioridad de la política europea, y creemos que debe estar presente en todas las demás con un carácter transversal. Como les decía, la definición de empleo no puede ser solamente cuantitativa sino que tiene que alcanzar a todos los aspectos de

calidad que configuran su dimensión. De todos esos aspectos aquí quisiera referirme tan sólo a uno, como es la calidad del empleo, que debe constituirse igualmente en una cuestión prioritaria y en un símbolo de identidad del mercado laboral europeo, pues no en vano el modelo social europeo se basa en la conjunción de los aspectos económicos y sociales, en las políticas públicas de cara a la consecución de un alto grado de desarrollo pero también de protección social, ello incluye contar con un mercado de trabajo de calidad y, en particular, en el que los trabajadores puedan desarrollar su actividad en condiciones y con garantías de salud y de seguridad; crear más y mejores puestos de trabajo fue el objetivo que se marcó la Unión Europea en el Consejo europeo de Lisboa de marzo de 2000, y puesto que no hay duda respecto a que la salud y la seguridad en el trabajo son componentes esenciales de la calidad del trabajo, todo esfuerzo en este sentido será bueno y será acorde con los objetivos comunes.

Es un hecho que se están produciendo transformaciones rápidas e importantes en el mundo del trabajo que afectan no sólo a las tecnologías productivas sino a los propios modos de organizar el empleo y a las modalidades del mismo, todo ello junto a las transformaciones sociales que afectan de modo muy directo también al propio trabajo, el envejecimiento de la población laboral, el incremento, la mayor presencia deseable de la mano de obra femenina e inmigrante, etc. Por todo ello, y partiendo del convencimiento básico de la necesidad y de la obligación de los poderes públicos de realizar el máximo esfuerzo para preservar la seguridad y la salud de los trabajadores, por razones de toda índole, no solamente económicas, sino especialmente morales, a la hora de elaborar el programa de actuaciones de la Presidencia española, entendimos que esta cuestión debía convertirse en una de las prioridades de la misma y, en consecuencia, nos pareció útil organizar esta Conferencia como foro que facilite la presentación a los principales implicados, tanto a los países que ya son miembros de la Unión como a los candidatos a la ampliación. De estos cambios, así como de los retos que de futuro se plantean, se ha hecho eco la Comisión con la Comunicación sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006 que hoy se presenta y que da cumplimiento al compromiso que estableció la agenda de política social. No hemos hecho, ni pretendemos hacer, una valoración unilateral y a priori de dicha estrategia, hemos querido, eso sí, apoyar esta iniciativa comunitaria que debe servir de complemento y de apoyo a la acción que en este terreno deben desarrollar todos los Estados y, al margen de cualquier valoración a priori por tanto de dicha estrategia, consideramos de interés la posibilidad de analizar y debatir en este foro algunas de las principales cuestiones contenidas en la misma. Desde cómo hacer más eficaz la normativa comunitaria que constituye un importantísimo acervo común pero que, en efecto, parece encontrar algunas dificultades en su aplicación que tienen que ser superadas, en particular lo que se refiere a su aplicación a las pequeñas y medianas empresas, hasta la posibilidad y necesidad de anticiparse y abordar la prevención de riesgos emergentes y las nuevas formas de verse afectada la salud en el trabajo con una especial referencia, por ejemplo, a los que denominamos ya riesgos sociales en el trabajo.

También la importantísima cuestión de la cultura de la prevención y de la integración de ésta en otras políticas y programas comunitarios es objeto de análisis, particularmente en lo que respecta a las políticas de empleo, de formación y de investigación, así como su integración en el funcionamiento real y cotidiano de las empresas. El modelo de prevención que implantó la Unión Europea a partir de la Directiva Comunitaria 89/391, una de las directivas veteranas por utilizar un lenguaje coloquial, por todos conocida

como Directiva Marco, implica que los Estados miembros deben promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, fijándose como objetivo su armonización en el progreso. Doce años después de la promulgación, disponemos ya de amplias y de numerosas experiencias sobre las virtudes y los defectos en su aplicación y en el de toda la normativa de desarrollo de la misma. El edificio normativo construido es complejo y, por ello, parece necesario buscar medidas que permitan, por una parte, simplificar y racionalizar todo este marco jurídico, haciéndolo así más asequible a las empresas, y por otra parte, aportar elementos de ayuda de cómo aplicar las directivas, por ejemplo en forma de guías comprensibles.

En paralelo a las acciones dirigidas a mejorar la aplicación y la eficacia de la normativa, ha de considerarse, en efecto, la adaptación y la armonización en el progreso de la que ya hablaba la propia Directiva. Estamos viviendo una nueva situación y podemos intuir que los cambios serán cada vez más rápidos y más profundos, por ello no sólo hemos de hacer esfuerzos para adaptarnos a los cambios sino que hemos incluso de procurar anticiparnos a los mismos, no ir a remolque de la situación sino conducirla para que esos cambios no sólo respeten la seguridad y la salud de los trabajadores sino que permitan potenciarla. Como requisito para todo ello hemos de hablar no ya sólo de cómo mejorar la cultura de la prevención sino que hemos de avanzar en la cultura de la salud y del bienestar como algo inherente al desarrollo económico y social, cuestiones todas ellas recogidas como planteamientos en la estrategia que hoy se nos presenta. Todas las críticas y aportaciones que se realicen en este sentido podrán ayudar a configurar programas y objetivos concretos en el ámbito europeo, siempre desde la perspectiva del apoyo, el refuerzo y el complemento a las acciones que en este terreno deba y decida desarrollar cada Estado. Ésta es y no otra la intención de la Presidencia española: informar y facilitar el conocimiento y el debate sobre la estrategia que presenta la Comisión, con el fin de que las acciones que en su virtud se desarrollen faciliten y complementen las acciones a desarrollar por cada Estado.

En este mismo sentido puedo informarles igualmente de que desde la Presidencia española estamos promoviendo, a través del grupo de cuestiones sociales del Consejo, la aprobación de una resolución del Consejo, sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006, resolución que será aprobada en su caso en la reunión del Consejo prevista para el mes de junio como cierre de la Presidencia española.

En España estamos decididos ya a promover o mejorar muchas de las acciones y objetivos previstos en esta estrategia, por ello damos la bienvenida al refuerzo y apoyo que podamos recibir de las instituciones y de otros países europeos en el marco de la misma y, al tiempo, estamos dispuestos a colaborar a través de las distintas instituciones y programas europeos en el desarrollo de acciones comunes de interés.

Invito a todos a mantener la misma actitud de la que de antemano estoy convencido y hago también, reitero, ese ofrecimiento a la colaboración que creo que tantas veces hemos expresado, colaboración entre las distintas administraciones que tenemos responsabilidades, alguien preferirá decir competencias en esta materia, a esa colaboración y a esa cooperación leal y sincera, y también a que tengan ese protagonismo natural a los agentes sociales en el desarrollo de estas estrategias. En esta misma ciudad, en este mismo edificio, no hace muchos días, en la cumbre de Barcelona, se hizo también una apelación que yo creo que tiene plena vigencia: que tanto los

gobiernos como el propio tejido social, los interlocutores sociales, busquen que las estrategias coincidan, se potencien y cumplan de una manera más eficaz los objetivos que los ciudadanos nos piden y que la sociedad nos señala, ese sumar las estrategias a favor de causas justas y de causas nobles como tiene que ser, sin duda alguna, la mejora de la salud laboral en España y en Europa. Muchísimas gracias y buenas tardes.

### **Intervención de la Directora General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, Mme. Quenten (22 de abril)**

Muchas gracias, señor Ministro, señor Presidente, señoras y señores. En primer lugar, quisiera dar las gracias, en la apertura de esta Conferencia, a las autoridades españolas, por haber organizado este seminario sobre la nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud laboral que la Comisión, como acaba de recordarlo el Ministro Aparicio, adoptó hace unas semanas, también me alegro por estar una vez más bajo la Presidencia española en España, en particular en esta bonita ciudad de Barcelona, en Cataluña, y simbólicamente en el edificio donde se celebró la Cumbre europea de Barcelona que aportó tantas cosas a nivel social y de empleo. Creo que nuestro encuentro hoy es aún más importante por el hecho de que pocos ámbitos, en el amplio campo de la política social europea, sean tan densos y con un alcance tan concreto para nuestros conciudadanos como el de la salud y la seguridad laboral. Más de 30 años de desarrollo europeo han hecho de ella una política pionera y ejemplar de lo que debe ser en la Europa actual una política social. La nueva estrategia que es nuestro programa de trabajo para el período 2002-2006 tiene como objetivo reforzar esta posición, poniendo la salud laboral en el corazón de la agenda adoptada en Niza, y queda como nueva misión anticiparse y sacar provecho del cambio del entorno de trabajo, con más determinación aún por el hecho de que vamos a acoger nuevos Estados miembros a partir de 2004, para el cual este ámbito es una parte significativa del acervo comunitario. La nueva estrategia deberá tener en cuenta el nuevo marco demográfico, social y político que la ampliación creará, y también deberá servir como palanca para que estos países apliquen efectivamente, a nivel de las empresas, las normas comunitarias y para construir capacidades de gestión y de control necesarios. Para la Comisión, y también es el convencimiento de la Presidencia española, la salud y la seguridad en el trabajo son un pilar de la agenda para la política social, no sólo debido a la herencia de los años sino porque la salud es un componente esencial para un empleo de calidad, crear más empleo y con una mayor calidad es el objetivo que la Unión se fijó en el Consejo europeo de Lisboa en marzo de 2000, que se reafirmó con fuerza en Barcelona, por este motivo la salud y la seguridad están entre los indicadores destinados a medir la calidad y que se aprobaron en el Consejo europeo de Laeken, en diciembre pasado.

La Unión puede dar un balance positivo en este punto, porque la incidencia de los accidentes laborales ha disminuido casi en un 10% entre 1994 y 1998; sin embargo, las cifras absolutas permanecen elevadas, casi 5.500 muertos y 4,8 millones de accidentes graves, los accidentes siguen aumentando a partir de 1999 en algunos Estados miembros y en algunos sectores particulares, sin olvidarse de los países candidatos que tienen una frecuencia media de accidentes de trabajo sensiblemente superior a la media de la Unión, sobre todo debido a una mayor especialización en sectores de alto riesgo. Estos resultados mitigados incitan a una mayor vigilancia y a una consolidación de la cultura de prevención que se encuentra en el corazón de las directivas comunitarias porque, aunque aún no haya sido integrada por los agentes, ni aplicada de forma efectiva en el

terreno, la nueva estrategia saca de ello una conclusión concreta: hay que desarrollar un planteamiento global de la salud y de la seguridad en el trabajo, un enfoque que pretende mejorar el bienestar en el trabajo adaptándose a la evolución general de las actividades económicas, más bien orientada hacia los servicios, donde las mujeres ocupan un lugar creciente, con un empleo más diversificado y una población activa que envejece; estos cambios deben medirse, deben anticiparse y ser acompañados, por eso esta nueva estrategia aborda los riesgos emergentes como los trastornos relacionados con el estrés, el acoso moral, la violencia en el trabajo o la dependencia del alcohol y de las drogas en los puestos de trabajo. Gracias a este enfoque global podemos contribuir a construir un entorno y una organización del trabajo más sano y más seguro, y favoreceremos la competitividad y el rendimiento de la economía y de las empresas.

Demasiado a menudo sólo pensamos en las relaciones de trabajo y de competitividad mediante el prisma de los competence costs y de los costos que conllevan el respeto de las normas, y la acción comunitaria en este punto debe evaluar su impacto en las empresas, en particular en las pymes, y evitar imponerles cargas demasiado elevadas; pero empresas poco seguras, una no-calidad del trabajo, significan para la sociedad dramas humanos, a menudo intolerables, como el de las enfermedades relacionadas con el amianto, y para la economía una pérdida considerable de capacidad productiva; 500 millones de días de trabajo se perdieron en 1999 debido a accidentes o a problemas de salud, casi 350.000 personas debieron cambiar de empleo y 15.000 quedarán excluidas para siempre del mundo laboral; en 1997, 1.400 millones de euros fueron para indemnizaciones y prestaciones que están a cargo de las empresas; también podemos comprobar que a nivel de las empresas mismas la nocalidad se traduce en una degradación, una mala imagen respecto del mundo exterior, trabajador, proveedor, etc., porque con los dramas de la salud la opinión pública es muy sensible a ello; podríamos así mejorar la imagen de calidad de servicios, y esto tiene que ver con un enfoque global de gestión de la calidad y de responsabilidad social que es beneficioso para el rendimiento y la competitividad. El Libro Verde aprobado el año pasado por la Comisión sobre responsabilidad social de las empresas, y que lanzó un gran debate en Europa, considera la salud en el trabajo como uno de los ámbitos prioritarios. Como podemos ver, la nueva estrategia comunitaria pretende hacer de la política de seguridad y salud en el trabajo una herramienta al servicio de la agenda social comunitaria, para el objetivo estratégico del pleno empleo y de la cohesión social, como lo acaba de recordar el Ministro Aparicio. El mejor ejemplo es el de los trabajadores que envejecen, de más de 55 años, esta franja de edad es estratégica porque Europa no podrá alcanzar el pleno empleo y amortiguar los efectos del envejecimiento sin tener en cuenta la nueva mano de obra, las personas de 55 a 64 años aumentarán su número mientras que las demás franjas de edad se reducirán en 25 millones, por lo tanto mejorar el empleo de los trabajadores mayores es vital y por este motivo el Consejo europeo de Barcelona dijo que debería ofrecerse a estos trabajadores mayores posibilidades de permanecer en el mercado laboral y buscar así de aquí a 2010 aumentar en cinco años el año efectivo en el que cesa el trabajador de trabajar. En algunos países que ya son conscientes de este reto han hecho del bienestar en el trabajo un acto determinante de su estrategia nacional. La Agencia de Bilbao ha realizado estudios de casos muy instructivos acerca del papel esencial de la salud en el trabajo, entre ellos las prejubilaciones, dado que esta franja de edad es más sensible a las condiciones de calidad del trabajo, trabajo difícil físicamente, por ejemplo, una política eficaz de las jubilaciones anticipadas debe hacer una mayor prevención de los riesgos de accidentes y de heridas, el riesgo de tener un accidente mortal aumenta en un 62% respecto de la media para estos trabajadores.

Desgraciadamente, las formas de empleo adoptadas que favorecen una transición progresiva del empleo hacia la jubilación son muy escasas, por eso el informe acerca del envejecimiento activo presentado en Barcelona quiere una estrategia conjunta entre los agentes sociales para promover el acceso de las personas mayores al empleo, por supuesto con formación y adaptación a los cambios de técnica y a los modos productivos, pero esto también implica la definición de políticas de salud y de seguridad en el trabajo que no sólo pretenden reducir los riesgos sino mantener a estos trabajadores en el empleo. La estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo debe acompañar estas nuevas orientaciones políticas y las evoluciones del mundo laboral, pero para ello debe renovarse y ampliarse hacia nuevas herramientas y nuevos agentes. En primer lugar, y como se trata de un ámbito denso de la agenda social europea, debe emplear todos los instrumentos posibles y combinarlos, así el enfoque de la normativa, ya sea la adaptación de los estándares existentes o la definición de nuevos estándares es esencial, y la carta de los derechos fundamentales proclama que todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad; por este motivo la Comisión se ha comprometido en la estrategia a adaptar el marco legislativo existente a las evoluciones científicas y a modernizarlo, simplificándolo y racionalizándolo, y examinará así el alcance de una propuesta de herramientas comunitarias sobre el acoso moral, pero en un mundo laboral cambiante es imprescindible promover estrategias de progreso porque hay que mejorar siempre y anticipar las mutaciones y la emergencia de nuevos riesgos; el fondo social europeo representa la herramienta financiera comunitaria que puede apoyar proyectos que integren la salud en el trabajo en el desarrollo de los recursos humanos y la lucha contra la exclusión, el benchmarking, que permite la diseminación de buenas prácticas y que se basa en informaciones concretas y en indicadores transparentes y fiables, es un instrumento esencial que ha demostrado ser positivo a nivel europeo.

También son necesarias herramientas concretas para establecer estos enfoques; la estrategia propone que las directrices son el instrumento de la coordinación de las políticas nacionales y exige a los Estados miembros, a partir de 2003, que establezcan objetivos nacionales para la reducción de los accidentes y de las enfermedades profesionales, el diálogo entre los agentes sociales, interprofesionales y sectoriales, debe profundizarse en base al enfoque del bienestar en el trabajo que desarrolla la nueva estrategia; los agentes sociales se consultarán este año acerca del estrés y podrán así indicar cómo progresar a nivel comunitario. Ya he mencionado el papel que pueden jugar las iniciativas voluntarias de las empresas, pero añadiría a ello la implicación de los organismos de seguros privados o públicos que a menudo contribuyen a la prevención de los riesgos, para alcanzar su objetivo, el de una contribución esencial a la competitividad. La instauración de la estrategia debe implicar a todos los agentes, poderes públicos, agentes sociales, aseguradoras públicas y privadas y agencias como la Agencia de Bilbao. Con la intensa consulta que se ha hecho se espera que habrá una acción muy fuerte por parte de los agentes sociales, las administraciones responsables, etc., por esto no es una estrategia de la Comisión si no de la Comunidad, y espero que la resolución que la Presidencia española desea que adopte el Consejo de Ministros, en junio próximo, permitirá su implantación efectiva con rapidez y dinamismo. La nueva estrategia tiene como ambición hacer de la salud en el trabajo un componente de la política social y de empleo y ya no un tema reservado a los expertos y a los técnicos; por este motivo se basa en conceptos clave: promoción de la calidad, enfoque global... La salud contribuye a la calidad del empleo y de la economía, pero para ello debe basarse en una política de calidad, calidad de los instrumentos y de los procesos, las

mutaciones del mundo laboral implican concebir esta política de manera realmente global, es lo que denominamos el bienestar en el trabajo, gracias a este enfoque renovado podremos integrar realmente la salud en el trabajo en las demás políticas; cómo hacer de ella una herramienta al servicio de la estrategia de la Unión, alcanzar el pleno empleo, yo estoy segura de que con estos dos días avanzaremos en la reflexión sobre estos objetivos. Muchas gracias.

## **Intervención del Presidente de la Generalitat de Cataluña, Jordi Pujol (22 de abril)**

Señores Ministros, señora Directora General, señoras, señores. Nosotros, los europeos, a veces cuando discutimos sobre la bondad de nuestro sistema económico y social, y muy a menudo nos vemos obligados a hacerlo, creo que podemos poner encima de la mesa un argumento muy importante, positivo, [...]

[...] que, además, reparte esta riqueza mejor que ningún otro sistema en el mundo y, además, crea esto, crea unas condiciones de bienestar y de seguridad que pienso yo que ningún otro sistema crea. Sabemos que, según cómo se miren las cosas, en realidad por qué ocultarlo, a menudo el sistema norteamericano, el más competitivo es verdad, ahora mismo parece que el mundo puede volver a arrancar en su crecimiento y en buena parte se hará precisamente porque la locomotora americana vuelve a ponerse en marcha, eso es verdad, no con una gran diferencia pero a veces en momentos en los cuales realmente son más competitivos. Y también nos superan en la capacidad de crear potencia, poder, poder económico, poder político y poder militar, nos superan, y a veces nos superan en su potencia tecnológica y en su potencia científica que es algo que tenemos que procurar acortar, acortar la distancia, ahora mismo por ejemplo la aprobación del proyecto Galileo, por parte de la Comunidad, es un hecho muy positivo, precisamente en esta línea de intentar acercarnos a lo que son los niveles de los norteamericanos, que por otra parte han procurado en un cierto sentido obstaculizar nuestros acuerdos, los acuerdos europeos, pero en cambio hay un punto en el cual yo pienso sinceramente que los europeos podemos sentirnos muy seguros en cualquier comparación que se haga, que es en el intento de transformar la riqueza, es decir, de acompañar la creación de riqueza no solamente en el reparto sino, además, de crear condiciones de vida, condiciones de bienestar, condiciones de seguridad, condiciones buenas desde la perspectiva de lo que son las necesidades de las personas. Bien, y en esta línea, una de las grandes aportaciones fue precisamente en su momento, ya muy al principio el señor Ministro se ha referido a esto, el hecho de que una de las primeras directivas de la Comunidad, de la Unión Europea, fuese precisamente la directiva sobre el mercado laboral y sobre la seguridad en el trabajo, es algo de lo cual creo que nos deberíamos enorgullecer, pero, claro, en este terreno cada vez hay más requerimientos, más necesidades, más exigencias, que vienen dadas por la evolución de nuestra sociedad, la evolución de nuestra economía, de nuestra tecnología, etc. El señor Ministro ha hecho referencia a esto, hablaba, por ejemplo, de la temporalidad en la contratación, es evidente que esto es algo que puede influir negativamente sobre la seguridad en el trabajo; ha hablado, si no recuerdo mal, del crecimiento de la movilidad laboral, también ahí puede haber un factor que juegue, según cómo, negativamente; ha hablado de la incorporación, del crecimiento, de lo que es la población activa, y un crecimiento que se hace, es una parte muy importante, a través de la incorporación de la mujer en el trabajo, esto no tiene por qué necesariamente incrementar la siniestralidad, no estamos de acuerdo en eso, pero de todas formas no deja de ser algo que introduce una forma, elementos distintos de los

que clásicamente se habían dado en el trabajo. Tenemos un incremento notable de la mano de obra de origen inmigrante, y ahí sí que esto, muchas veces, por una preparación insuficiente, por una forma de trabajar distinta, por una no adaptación, por lo menos no adaptación en un primer momento de la forma de trabajar que aquí se da, todo esto indudablemente puede representar un incremento de la inseguridad en el trabajo.

Bien, y con esto no tengo mucho más que añadir a todo lo que se ha dicho antes por parte de representantes mucho más, digámosle, conocedores mucho más a fondo que yo mismo de estos problemas. Yo solamente, como Presidente del Gobierno de Cataluña, lo que sí quiero es ratificar la voluntad de nuestro Gobierno de colaborar con los organismos que corresponda, especialmente con el Ministerio, también con la Comisión, para, en lo que a nosotros concierne, que es en Cataluña, disminuir la siniestralidad y, por supuesto, hacerlo definiéndolo como lo que ahora alguien de ustedes ha dicho, me parece, por ejemplo como en esos países, caso de Finlandia, que se ha citado antes, que lo han planteado como un objetivo nacional. Yo creo que alguno de estos países, Finlandia es un buen ejemplo, han hecho un gran esfuerzo para combinar toda una serie de necesidades, de exigencias; son países que crecen mucho económicamente, crece mucho Finlandia, después Irlanda es el país que crece más de la Unión Europea; en segundo lugar son países que han hecho un gran esfuerzo en el campo de la tecnología y por eso crecen; en tercer lugar han hecho un gran esfuerzo en el terreno de la creación de cohesión social, y eso también ayuda a la competitividad incluso; y luego, como ahora se acaba de recordar, han hecho un esfuerzo definiéndolo incluso como objetivo nacional en ese terreno de la seguridad en el trabajo.

A veces, cuando nosotros analizamos nuestra situación europea y la comparamos con la de los Estados Unidos, nos puede entrar alguna duda, porque efectivamente parece a veces que el sistema americano, que es mucho menos social y mucho menos humano que el nuestro, pueda ganarnos en competitividad, y que esto a la larga tenga unas consecuencias muy negativas para nosotros; pero cuando observamos que hay algunos países europeos, y Finlandia es un buen ejemplo, que son capaces de combinar el crecimiento con el progreso social, con el mantenimiento del estado del bienestar, con algunos retoques (ellos retocan todo el estado del bienestar que tienen, que es más avanzado que el nuestro, pero no es tampoco, por así decirlo, dogma inmutable), también, sobre todo para evitar abusos, los finlandeses introducen algunos cambios, pero todas estas cosas, crecimiento, cohesión social, nuevas tecnologías, el estado del bienestar en nivel muy alto y una política de seguridad en el trabajo muy intensa y efectiva, todo eso ellos son capaces de combinarlo, por lo tanto, nosotros también, no estamos en ese nivel, pero tenemos que conseguir llegar a este nivel y poder conservar nuestro sistema social y mejorarlo, poder combinar esto con una mayor competitividad; lo que no podríamos hacer es que en aras de la competitividad sacrificáramos por ejemplo la seguridad en el trabajo, esto es lo que no deberíamos hacer, pero hacer un esfuerzo para combinar ambas cosas eso sí y eso es factible, entre otras cosas es factible porque vemos que otros lo hacen, por lo tanto, les agradezco mucho su invitación a este acto, a mí, como Presidente de Cataluña, porque me permite ratificar esta voluntad, esta decisión de trabajar conjuntamente con ustedes en esta línea, repito, muy significativa de lo que puede ser el progreso político, pero, además, sobre todo el progreso social y humano de una sociedad. Muchas gracias.



## **Intervención del Secretario General de Empleo, Juan Chozas (23 de abril)**

Bien, unas pocas palabras desde el punto de vista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que tienen que ser, por supuesto, en primer lugar, agradecer a todos su trabajo, felicitarles por el trabajo hecho, tanto para aquellos que directamente han construido los análisis, aportado ideas y colaborado en el cierre de las conclusiones de la Conferencia, como para quienes han hecho eso posible desde los trabajos de apoyo, traductores, azafatas, técnicos de sonido y ese largo etcétera de personas que permiten que estas conferencias se realicen con éxito. Evidentemente, es complicado encontrar muchas veces las soluciones a problemas tan complejos como es la lucha contra la siniestralidad o la extensión de la prevención de riesgos; pero, siendo complicado, es más fácil cuando contamos con la aportación de expertos que, como ayer y hoy, se han reunido aquí para compartir, lógicamente desde puntos de vista muy diferentes: los de las organizaciones sindicales o las organizaciones empresariales, los organismos de investigación, las distintas administraciones; pero para compartir el deseo y la búsqueda de soluciones comunes.

Ahora toca que estas conclusiones, igual que la Comunicación de la Comisión que contiene la estrategia europea en materia de salud y seguridad en el trabajo para 2002-2006, continúen su andadura para convertirse finalmente en aplicación de medidas prácticas y en mejora de las condiciones de trabajo. Ahora toca, pues, al Consejo de Empleo y Política Social que, probablemente, unirá su voz y hará sus aportaciones casi con toda seguridad en la próxima reunión del mes de junio, sin prejuzgar, por supuesto, lo que será la postura de los gobiernos o del Ministerio de Trabajo español; entonces yo sí quisiera valorar especialmente algunas de las cuestiones que se contienen en la estrategia y que han sido puestas a la luz en estos días, pero creo que tiene un valor especial.

En primer lugar, el papel de los interlocutores sociales y los demás actores en el desarrollo de las estrategias de prevención de riesgos; es una cuestión que estamos intentando incorporar, no sin esfuerzo, en nuestro país, en España, el Plan Nacional de Acción contra la Siniestralidad Laboral; creo que es un buen ejemplo, una buena práctica, por usar las jergas comunitarias, de haber intentado incorporar la colaboración de los gobiernos regionales, de las comunidades autónomas, de las administraciones, que finalmente tienen la responsabilidad en la ejecución y puesta en práctica de las políticas, la de otros actores y la de los propios interlocutores sociales; creo que es un esfuerzo complejo, que implica mucho trabajo, pero que es el único camino que realmente podemos transitar si queremos actuar eficazmente contra la siniestralidad o de cara a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También especialmente la incorporación, en el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva vigente en España para este año, para 2002, el deseo de incorporación de materias que actúen a favor de la prevención de riesgos; creo que es un buen elemento, un buen canal, para conseguir que los mandatos, que las investigaciones, que los proyectos se vayan incorporando en el día a día del trabajo de las empresas. Al final, todo el Plan Nacional de Acción contra la Siniestralidad, entiendo, decía que es un gran esfuerzo y que, probablemente, habrá, a lo mejor, impacientes que vean todavía resultados que puedan parecer escasos y que tenemos que mejorar, evidentemente tenemos que mejorar, pero creo que la estrategia está bien

planteada y que [el hecho de que] la estrategia europea recoja un enfoque de responsabilidad y participación de todos los actores implicados nos da un punto en el que parece que se apoya la idea de que no estábamos demasiado equivocados en el método de trabajo.

Y en segundo lugar, probablemente, lo más trascendente de cara al futuro es la incorporación de la estrategia de salud y seguridad a la estrategia europea de empleo, lo cual entiendo que es un acierto y, realmente, cuestiones como la formación, la propia definición o avance en el concepto de calidad en el empleo o en el trabajo, la ya citada participación de los interlocutores sociales, o cuestiones como la dimensión económica y el enfoque como inversión rentable de la prevención de riesgos laborales, los riesgos y las características de los mismos que afectan sobre todo a mujeres, a jóvenes, a trabajadores mayores, la relación entre nuevos sectores o cambio tecnológico y económico, o los distintos tipos de contrato de trabajo, de los distintos tipos de empleo y la posible incidencia de los riesgos laborales, creo que tienen el encaje natural adecuado en la estrategia europea de empleo; nada sería más erróneo que intentar organizar unas actuaciones, una diagnosis, una estrategia, en materia de prevención de riesgos laborales, que no coincidiese y que no se integrase en la estrategia que la propia Unión Europea se ha dado para un mejor desarrollo, para un mejor funcionamiento del mercado de trabajo. Si funciona mejor el mercado de trabajo europeo, funciona mejor porque estamos luchando de una manera más adecuada contra los riesgos profesionales, y la estrategia de empleo que en estos primeros cinco años, desde Luxemburgo, lo han visto ponerse en práctica, entiendo que ha sido útil para establecer fines comunes en todos los países, acciones coordinadas en materia de empleo, pero siendo muy respetuosa también con el mantenimiento de los modelos nacionales, pocas cosas hay más diferentes en el mundo que los modelos de relaciones laborales de los países de la Unión Europea; haber sabido combinar las características nacionales con fines objetivos, actuaciones y mandatos concretos creo que es uno de los éxitos que, sin duda habrá que calificar como históricos de la estrategia de empleo, y creo que ha significado o ha puesto un grano de arena importante en la colaboración para la creación de empleo y la reducción del desempleo en estos años; la incorporación ahora de la estrategia de salud y seguridad en el trabajo nos debe añadir a estos logros de, si lo queremos llamar así, cantidad en la creación de empleo, nos debe añadir el elemento de la calidad o, más directamente, la reducción de la siniestralidad. Hay cuestiones que, además, si se me permite, harían más fácil esta incorporación en un punto de vista de desarrollo común por los países de la Unión Europea, como es la existencia de una normativa común, que no se da en el caso de muchos aspectos del mercado de trabajo, de mecanismos de inspección, que con los diferentes modelos nacionales aun así tienen un núcleo común de la lucha contra los incumplimientos en materia de prevención de riesgos, o el asesoramiento, o la extensión del control sobre las cuestiones relacionadas con la siniestralidad, o la existencia de una agencia especializada como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de Bilbao, hacen que éstos sean valores añadidos y que permitan una incorporación común más "sencilla", entendiéndose esto entre comillas.

Por último, también quiero felicitar la incorporación de una cuestión polémica, en la que todavía deberemos trabajar muchísimo y que tiene un encaje natural en la estrategia europea de empleo, como es esa cuestión previa, necesaria y compleja, que se recoge en el documento de la Comisión, como es la obligatoriedad para tener de manera previa conceptos estadísticos y conceptos en muchos casos jurídicos, realmente comparables;

difícilmente vamos a poder medir y evaluar nuestro trabajo si no tenemos unidades de medida comunes y realmente estamos utilizando el mismo lenguaje cuando pongamos en marcha nuestras acciones.

Nada más, quiero agradecer especialmente la colaboración, como siempre, de la Comisión Europea y la de nuestros anfitriones en un día tan señalado como el de hoy, San Jordi, y la colaboración que nos está prestando el Gobierno de la Generalitat catalana, y personalmente a Luis Franco, su Conseller de Trabajo. Muchas gracias.