

EL FUTURO DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN LA CE (II)

Debate sobre el IV Programa de Acción Comunitario

LA APORTACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES)

Javier Pinilla García

Miembro del Comité Consultivo de la Comisión de las Comunidades Europeas

Declarado 1992 "Año Europeo de la Salud y Seguridad", ha impulsado de forma sustancial el debate sobre el lugar que el derecho a la salud en el lugar de trabajo debe ocupar en el marco de la construcción de la Unión Europea. Su celebración ha coincidido, además, con la conclusión de la vigencia del "III Programa de Acción" de la Comisión (sin duda el más fecundo, hasta la fecha, en realizaciones prácticas), así como con el inicio del funcionamiento, aunque sea parcialmente, del Mercado Interior Único. Ha sido la necesidad de "complementar" las directivas que establecen este mercado¹, la causa y origen de la adopción de un numeroso paquete normativo sobre la base del artículo 118 A (política social)². En total, veinte directivas además de la "Marco" y más de una decena de propuestas que se hallan en distinta fase de elaboración. Lo cual constituye de hecho, la única parcela de la "dimensión social" que cuenta con una mínima cobertura normativa a nivel europeo.

La conjunción de estas circunstancias hace que a partir de 1993 se inaugure una nueva fase en la tarea por una "Europa de la Salud y Seguridad en el lugar de trabajo". Una nueva fase que requiere renovar objetivos y redefinir la estrategia seguida hasta el momento.

Los nuevos objetivos deben permitir, en primer lugar, **consolidar lo creado** y además, **completar y complementar** un acervo normativo comunitario importante pero susceptible de ser mejorado

El nuevo método se debe caracterizar por una mayor implicación de los interlocutores sociales en el proceso de creación y aplicación de normas, así como de otras acciones comunitarias. Y ello, tanto en el plano europeo como nacional. A **nivel europeo**, el trabajo del Comité Consultivo de Luxemburgo³ ha mos-

trado su capacidad para establecer compromisos sobre cuál ha de ser el nivel de protección en Europa. Ello hace que sea el foro más adecuado para que los interlocutores sociales conozcan, debatan y elaboren iniciativas normativas y también para que participen en el control de su aplicación en los diversos Estados, posibilitando la canalización de denuncias por deficiencias de aplicación. A **nivel nacional** ha de elevarse en muchos países el grado de asociación de los interlocutores sociales en el proceso de transposición a la legislación nacional, así como al control de su efectiva aplicación en los lugares de trabajo.

Que el Comité Consultivo pueda ejercer esas nuevas competencias depende en mayor grado, de la voluntad política de la Comisión, que de reformas de su estatuto jurídico; pero, incluso si ello fuera necesario, el objetivo de hacer más cercano y participativo el trabajo comunitario para los ciudadanos, en este caso trabajadores y empresarios, sin duda merecería ser considerado.

PROPUESTA PARA UN ESPACIO EUROPEO DE SALUD Y SEGURIDAD

La Conferederación Europea de Sindicatos (CES)⁴ ha venido definiendo en sus congresos⁵ y en especial a través de la labor del "grupo trabajadores" del Comité Consultivo⁶ su estrategia para lograr un "espacio europeo de salud y seguridad" integrado en la dimensión social comunitaria. Esta estrategia está orientada a lograr (a través de diversos medios, entre ellos el normativo) cuatro objetivos programáticos:

1. Obtener para los trabajadores europeos el más alto nivel posible de protección.

¹ Para más información consultar "Repertorio de directivas vigentes y programadas sobre seguridad en los productos". *Salud y Trabajo* nº. 96.

² Para más información ver "Repertorio de directivas vigentes y programadas sobre seguridad y salud en el trabajo". *Salud y Trabajo* nº. 95.

³ El Comité Consultivo de la CE para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Lugar de Trabajo es un órgano de composición tripartita, encargado de asesorar a la Comisión.

⁴ En la que están integrados los sindicatos españoles: UGT, ELA y CC.OO., cuenta con 46 millones de afiliados en toda Europa.

⁵ Resolución sobre inversión en empleo, formación y mejores condiciones de trabajo. VI Congreso. Estocolmo. 1988.

Resolución sobre Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad. VII Congreso. Luxemburgo. 1991.

⁶ Declaración del grupo trabajador del CCHSY para un aPolítica de Prevención 29.11.89.

2. Alcanzarlo mediante la actuación sobre las condiciones y el medio de trabajo, a través de su constante mejora.

Se trata en definitiva de hacer realidad y compatibles los objetivos expresados en los artículos 100A de proteger sobre la "base de un nivel elevado" y 118A del Tratado de la Unión Europea, de "armonizar en el progreso" las situaciones relacionadas con el medio ambiente de trabajo, la salud y seguridad de los trabajadores.

3. Asegurar a todos los trabajadores el mismo derecho a la protección de su salud, independientemente de la profesión o rama de actividad en que trabaje, de que se trate de una actividad pública o privada, de un país (o región) u otro dentro de la CE. También una misma protección, cualquiera que sea el tamaño de la empresa o centro de trabajo y, por supuesto, indistintamente de la naturaleza del contrato⁷.

4. Alcanzar el reconocimiento pleno, el desarrollo y aplicación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores en materia de prevención.

Una gran parte de los trabajadores europeos no tiene formalmente garantizados estos derechos (especialmente la participación y la consulta) y mucho menos aún tiene en la práctica los medios y capacidad para aplicarlos.

Estos principios sindicales son los que han orientado las decenas de propuestas concretas que contiene el documento que el grupo trabajadores del Comité Consultivo presentó como borrador de trabajo en el grupo "and-hoc" creado para elaborar las "Recomendaciones para un IV Programa", y que a continuación se explican. No voy a tratar, por tanto, de resumir el contenido del documento finalmente aprobado, el cual someramente se puede consultar en los cuadros que acompañan al texto.

LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Antes de avanzar propuesta alguna es imprescindible realizar un riguroso análisis de cuál es el nivel de protección alcanzado en Europa, y en especial de en qué medida los objetivos del III Programa han sido alcanzados y qué resta por hacer aún.

En materia normativa la "Europa de la Salud y Seguridad" tiene una base sólida. Su "talón de Aquiles", sin embargo, lo constituye el hecho de que su efectividad depende en muy alto grado de la voluntad política de los gobiernos de cada Estado. Y ello, por la excesiva discrecionalidad de que disponen, tanto para cumplir plazos (incumplir más bien)⁸ y adoptar el procedimiento de transposición que deseen (mera información, consulta, discusión, negociación con los interlocutores sociales,

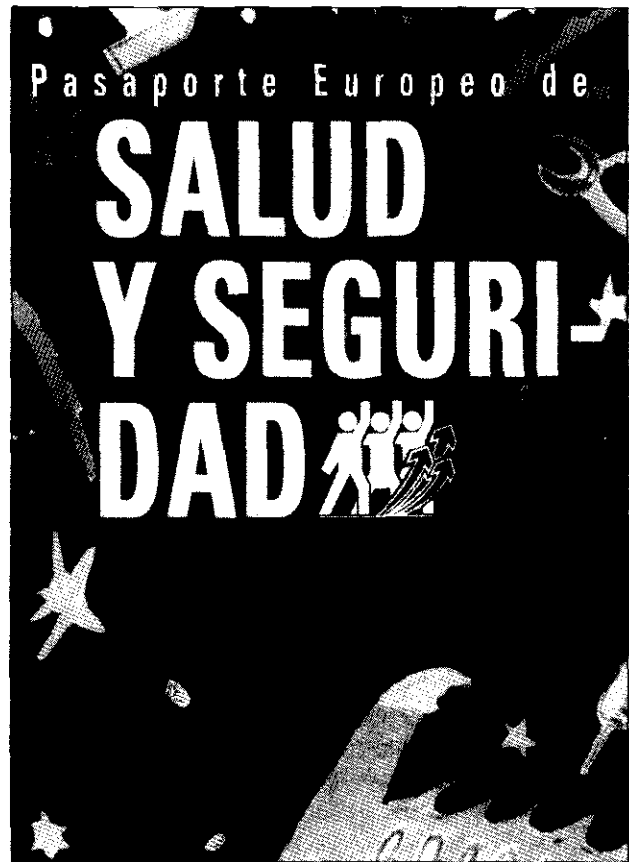


Figura 1

etc...), como, especialmente, al determinar el contenido y la profundidad de las reformas que deben acometerse en la legislación de cada país.

Sin duda es la insuficiente armonización real, la fuente de los principales problemas que en el próximo futuro deberemos afrontar.

La utilidad del proceso de construcción europea está siendo puesta en entredicho por los ciudadanos, los trabajadores pueden participar cada vez más de esta opinión, si el aspecto más visible del proceso de aplicación, esto es, el respeto por cada empresario de las obligaciones establecidas en las directivas, no se aplica con todo rigor. Ello no significa, sin embargo, que debe concentrarse en el empresario la responsabilidad exclusiva de la tarea preventiva. Su realización necesita de otros agentes,

⁷ Con el objeto de divulgar entre los trabajadores europeos estos derechos, y en el marco de acción del Año Europeo, la CES ha editado un Pasaporte Europeo de Salud y Seguridad, cuyo contenido está reproducido en este artículo.

⁸ En el caso español, que ciertamente no es el único, se ha sobrepasado el plazo de transposición para las siguientes directivas:

- DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE (DOCE L183, 29.6.89)
- LUGARES DE TRABAJO 89/655/CEE (DOCE L393, 30.12.89)
- EQUIPOS DE TRABAJO 89/655/CEE (DOCE L393, 30.12.89)
- PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN 90/270/CEE (DOCE L156, 21.6.90)
- AGENTES CANCERÍGENOS 90/394/CEE (DOCE L196, 26.7.90)
- MANIPULACIÓN DE CARGAS 90/269/CEE (DOCE L156, 21.6.90)
- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL 89/656/CEE (DOCE L393, 30.12.89)
- TRABAJADORES ATÍPICOS 91/383/CEE (L206, 29.7.91)

Derecho a un **AIRE PURO**

En tanto que trabajador o trabajadora de Europa tengo derecho a un trabajo útil en una empresa u organismo, donde las circunstancias de trabajo sean seguras y salubres. Tengo derecho a un aire puro allí donde paso una buena parte de mi vida: mi lugar de trabajo. No seré expuesto a agentes que tengan efectos irreversibles sobre mi salud, que sean cancerígenos o que tengan efectos nocivos sobre mis descendientes. Debo igualmente, estar protegido al máximo contra otros agentes menos nocivos, evitando toda exposición perjudicial.



Figura 2

los trabajadores y sus representantes fundamentalmente, y del concurso de los poderes públicos comprometidos en ello.

La pieza básica del derecho comunitario en salud y seguridad en el lugar de trabajo es la Directiva "Marco" (89/391/CEE). En su momento, la CES valoró positivamente este instrumento jurídico, no sin señalar numerosas deficiencias; entre ellas, la insuficiente regulación de los derechos de intervención de los trabajadores en la empresa y la ausencia de compromisos explícitos de los Estados para asumir sus responsabilidades y obligaciones, es decir, de garantizar la incorporación de los principios comunitarios a su legislación nacional y, especialmente, de llevarlos a la práctica, aportando los medios técnicos y financieros necesarios.

a). Interpretación no uniforme de la Directiva "Marco"

Cada día es más visible la utilización del nivel de protección de salud y seguridad como un factor de competitividad (desleal, por supuesto) entre empresas radicadas dentro y fuera de la CE, fomentado en algunos países por las propias autoridades

públicas. El contexto de crisis económica generalizada hace temer que en el futuro estas prácticas se incrementen. Por ello, es aún más importante que la interpretación y traslación a los derechos nacionales de las directivas comunitarias y en especial de la "Marco", como primer paso para su efectiva aplicación, sea lo más uniforme posible.

En este sentido, el primer problema con el que nos encontramos es el recurso abusivo a la "conformidad con las legislaciones y/o usos nacionales" como fórmula de concreción de los derechos contenidos en la citada directiva.

Este es el caso de aspectos tan importantes para la acción preventiva en el centro de trabajo, como los siguientes:

- "Todas las informaciones necesarias" que el empresario debe suministrar a sus trabajadores sobre los riesgos y medidas de prevención adoptadas (artículo 10.1)⁹.
- Las medidas para que los trabajadores externos reciban información (10.2).
- El acceso de los representantes a las informaciones preventivas en la empresa (10.3).

⁹ La ambigüedad de esta declaración llevó a las CES a proponer una directiva que regule el derecho de información, su alcance, contenido, canales, acceso, periodicidad, etc...



Derecho a un **TRABAJO SEGURO**

Tengo derecho a un lugar de trabajo seguro. Se trata no sólo de prevenir por todos los medios, los grandes catástrofes, sino también de combatir enérgicamente los accidentes diarios que matan o mutilan a los trabajadores o los inca-

pacitan temporal o definitivamente. Esto es necesario no sólo por ser la causa de sufrimientos para los trabajadores europeos y sus familias, sino también porque ocasionan perjuicios importantes a la economía europea.

Figura 3

- Las formas de participación equilibrada (art. 11.2).
- La relación con la autoridad competente para denunciar incumplimientos empresariales (art. 11.6).
- El derecho a la vigilancia de la salud (art. 14).
- El contenido mínimo de los informes que deben realizarse cuando se produzca un accidente (art. 9b).

Por supuesto que las prácticas y legislaciones nacionales difieren enormemente. Pero, lo que es peor, la experiencia en los últimos meses en que la mayor parte de los países han acometido la transposición de la Directiva "Marco", ha puesto de manifiesto una generalizada interpretación legitimadora de sus respectivas legislaciones, planteándose tan sólo las mínimas modificaciones imprescindibles y puntuales para ajustarse a la "letra", sin realizar una lectura coherente y completa de los principios y disposiciones de la directiva.

b). Excesiva discrecionalidad de los Estados

Esta misma aproximación, consagrando la legislación existente, es la habitual a la hora de plantearse la concreción del poder discrecional que la directiva "Marco" deja a los Estados en su transposición sobre asuntos no menos trascendentales que los anteriores, como por ejemplo:

- Determinar en qué tamaños y actividades de empresa, el propio empresario realizará las funciones de servicio de prevención.
- Establecer las capacidades y aptitudes exigidas para los servicios de prevención internos y externos.
- Regular la posibilidad y alcance, en su caso, de la exclusión de determinadas tareas de colectivos especiales (policía, defensa, protección civil, etc.).

De los criterios expuestos podemos concluir que la Directiva Marco no garantiza, sobre todo a la vista de las interpretaciones que se están realizando, el necesario grado de armonización que se requiere como complemento a la armonización total en materia de mercado interior, a fin de contrarrestar la tendencia creciente a la desregulación y la reducción del nivel de protección, observable en varios países comunitarios.

Por supuesto que desterrar "la conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales" no ha de significar la imposición de un modelo de una estructura extraña a la tradición de las relaciones laborales en cada país y, por tanto, ajena a la cultura y sensibilidad de los interlocutores sociales en cada Estado miembro. Pero esto no debe servir de excusa para evitar ahondar y detallar mucho más, no los medios, pero sí los criterios que en el ámbito europeo garanticen un proceso real de aproxi-

mación de las legislaciones y prácticas nacionales, no la mera consagración de las diferencias actuales en los sistemas de prevención.

ASEGURAR LA APLICACIÓN EFICAZ Y COHERENTE DE LA NORMATIVA COMUNITARIA

Este ha de constituir el objetivo inmediato, si no el más importante, sí el más urgente y como tal figura en el documento de consenso, "Recomendaciones para el IV Programa". Una legislación común por sí sola no tiene influencia significativa en la mejora del ambiente de trabajo a menos que sus disposiciones sean aplicadas en cada puesto de trabajo de la misma forma en todos los países y en todas las empresas, incluidas las PYMES. Es precisamente en esta tipología de empresa donde se concentran los principales problemas para su aplicación. **Las pequeñas y medianas empresas** ocupan entre el 60 y 90% de los trabajadores europeos, dependiendo del país de que se trate. Por contra, en todos ellos, los sistemas nacionales que regulan la organización preventiva en la empresa y la función de apoyo exterior están contruidos con la lógica de la gran empresa. Las garantías respecto a la acción representativa, la disponibilidad de tiempo para ejercer ésta, la formación de los trabajadores y representantes y el acceso a la información y al asesoramiento externo, constituyen dificultades extraordinarias en este ámbito.

Paradójicamente se trata a la "PYME" como **excepcional**, cuando de hecho supone la estructura productiva y de servicios **habitual** en todos los países. Por ello, se solicita a la Comisión de la CE que:

- Lleve a cabo un estudio comparativo con el fin de establecer las definiciones que corresponden al concepto "Pequeñas y Medianas Empresas", teniendo en cuenta que en dichas definiciones deben incluirse las diferencias entre países, entre los distintos sectores de actividad y entre empresas. No puede ser tratada igual una empresa de 5, 50, 249 ó incluso 499 trabajadores.
- Analice en las "PYMES" los problemas específicos de organización de la salud y seguridad y en especial su capacidad para cumplir con las obligaciones de la Directiva Marco.

Con ello, se estará en condiciones de presentar un proyecto de Directiva, relativo al **establecimiento de la organización de la salud y seguridad**, aportando las soluciones específicas que se consideren más apropiadas a este tipo de empresas¹⁰.

El **derecho a la información de trabajadores** y sus representantes constituye un aspecto esencial en el modelo de pre-

vencción que configura la Directiva Marco, el cual necesita ser detallado, para asegurar su aplicación. No basta con la formulación del derecho de forma genérica. Es, por ello, imprescindible "recuperar" el **proyecto de directiva** que sólo informalmente presentó la Comisión y en el que se especifiquen los ámbitos sobre qué informar, el contenido de estas informaciones, su comprensión para los destinatarios, las fuentes informativas, la configuración de registros específicos que los importadores y fabricantes deben suministrar, cuando comercialicen sus equipos y productos¹¹.

Por lo que respecta a los "**Servicios de Prevención**", instrumento técnico para el diseño y aplicación de las acciones preventivas en la empresa, las actuales disposiciones nacionales existentes respecto a su configuración, corren el riesgo de ser permanentes en lo que se refiere a categorías de trabajadores cubiertos, tipos de empresas, existencia y nivel de la participación de los representantes de los trabajadores, cualificaciones y competencias del personal que lo integra, financiación, etc. En este caso, es también necesaria la elaboración de un instrumento jurídico obligatorio (la directiva) y no meramente recomendado. Sobre todo, tomando en consideración la escasa voluntad por parte de los Estados miembros por reformar sus actuales sistemas, mostrada por la no ratificación del Convenio 161 de la OIT "Servicios de Salud en el Trabajo".

Otro aspecto sobre el que apenas se ha avanzado en la armonización entre los Estados miembros, es el que se refiere al **desigual rigor con que es controlado el respeto, en los centros de trabajo, de la legislación**.

En relación con ello, se proponen las siguientes iniciativas:

- Una **directiva** que defina los criterios que deben aplicar las **inspecciones de trabajo nacionales**, en la que se establezcan sus objetivos, obligaciones, cualificaciones profesionales, recursos, participación de los sindicatos en su labor, etc... De tal forma, las sustanciales diferencias actuales en cuanto al "modelo de control público" de la aplicación de la legislación de salud y seguridad se verían progresivamente reducidas.
- Una **directiva** que imponga a los Estados miembros, la obligación de instaurar **sanciones efectivas** a fin de garantizar el respeto a las obligaciones establecidas en las directivas¹².
- La institucionalización del **intercambio de experiencias** entre las inspecciones nacionales, elaborando un **programa formativo común** y unos **métodos de actuación similares**.

Además de nuevas directivas que detallen, facilitando la aplicación real de la Directiva "Marco", la organización preventiva en la PYME, la acción informativa, la constitución de

¹⁰ Con el objetivo de aportar soluciones específicas a problemas particulares en las PYMES, los sindicatos UGT y CC.OO presentaron en la mesa de discusión sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la propuesta de creación de la figura del delegado territorial. Finalmente aceptada de forma más matizada en la redacción final de 20 de Enero de 1992, en el artículo 40 "formato de la prevención por los órganos de participación institucional".

¹¹ Las directivas que regulan la "seguridad en el producto" establecen que el fabricante o importador ha de garantizar la seguridad de aquél y debe informar al usuario del riesgos que comparte un uso inadecuado y del mantenimiento preventivo correcto.

¹² Este problema ya fue apuntado en la pasada negociación sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Fue iniciativa sindical proponer una acción de intervención judicial para la tutela del derecho a la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Servicios de Prevención y el control de la aplicación en los centros de trabajo de la legislación, son imprescindibles otras medidas no normativas. Por un lado, para transferir los actuales conocimientos en materia de prevención a los encargados de aplicarlos en la empresa, fundamentalmente trabajadores y empresarios y, por otro lado, para promover la adquisición de nuevos conocimientos respecto a riesgos existentes y a la tecnología de control, a través de acciones de investigación. En relación a los primeros, se solicita a la Comisión:

- La elaboración de "documentos de referencia" (guías) sobre la **formación** en materia de salud y seguridad de trabajadores y sus representantes, directivos de empresa y de los profesionales o expertos cuya función haya de ser la de asesorar y aplicar las decisiones preventivas.
- "Documentos de referencia" respecto a la **evaluación de riesgos**, incluyendo las definiciones y procedimientos de calificación del riesgo más apropiados. Este aspecto es de fundamental importancia, ya que es el resultado de la evaluación (con toda la incertidumbre que la "medición" acompaña) el que determina la entrada en acción de las obligaciones preventivas del empresario en decenas de directivas.

Respecto a investigación, se solicita a la Comisión que promueva y defina planes sobre:

- Productos de sustitución de sustancias tóxicas, cancerígenas, alergénicas, teratógenas, neurotóxicas y generadores de inmunodeficiencia.
- La toxicidad de las sustancias empleadas actualmente y los niveles de exposición que aseguren una protección suficiente.
- La epidemiología de diversos sectores y ocupaciones que alerte sobre riesgos poco conocidos.
- La armonización estadística y de registros de información preventiva.

La complejidad (y coste) de estas acciones excede las posibilidades de los institutos de prevención existentes en casi todos los países de la CE. Por ello, creemos imprescindible la constitución de una **instancia técnica de ámbito europeo**, una Agencia u otro ente con el objetivo de promover y coordinar, a fin de rentabilizar más, el trabajo de los distintos institutos nacionales.

Estos, en los próximos años, deberán atender crecientes demandas de información, formación e investigación para asegurar la aplicación práctica de la normativa comunitaria. Por ello, se demanda a la Comisión su apoyo a la creación de **Fondos Nacionales** que asignen los recursos extraordinarios necesarios para potenciar estas funciones¹³.

¹³ Un fondo de esta naturaleza está previsto en la actual redacción del borrador de anteproyecto de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁴ La Recomendación de la Comisión de 22.5.1990, relativa a la adopción de una lista europea de enfermedades profesionales (90/326/CEE) invitaba a los Estados miembros a la armonización de sus listados nacionales con el europeo, estableciendo un período de tres años, tras el cual valorarían la "necesidad de proponer una disposición legislativa vinculante".

¹⁵ Por ejemplo, las que se refieren a prevención de riesgos de accidentes graves en determinadas actividades industriales, incorporadas a nuestra legislación con el nombre de "accidentes mayores en la industria" y otras que prohíben limitar el uso de determinadas sustancias o preparados peligrosos.

CONTINUAR LA PROMOCIÓN DE UN ALTO NIVEL DE SALUD Y SEGURIDAD

Las acciones de estudio e investigación aportarán mayores conocimientos para identificar nuevos riesgos y determinar las medidas de prevención más idóneas. Ello permitirá continuar la promoción de un alto nivel de salud y seguridad a través de **nuevas directivas** y de otras acciones destinadas a dar respuesta a los siguientes problemas:

- La protección de determinadas categorías de trabajadores no cubiertas por la Directiva Marco, como por ejemplo los **trabajadores autónomos**.
- La prevención de riesgos por exposición a sustancias alérgicas, neurotóxicas, disolventes y que afecten a las funciones reproductiva y del sistema inmunológico.
- La mejora y difusión de las tecnologías de control de riesgos. Lo cual deberá permitir mejorar el alcance de la obligación de prevención del empresario hasta la "**reducción del riesgo al nivel más bajo posible, utilizando la tecnología disponible más adecuada**", incluyéndola en las directivas específicas.
- La adopción de medidas de prevención frente a molestias y tensiones físicas, nerviosas y mentales excesivas, el trabajo pesado, repetitivo, que comporte posturas forzadas, ritmos de trabajo altos, etc...
- Una acción sistemática de **identificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo** que haga inaplazable la prevista elaboración de una **directiva** respecto a su calificación¹⁴.
- El establecimiento de los **criterios** por los que deben guiarse las actuaciones de "vigilancia adecuada de la salud, en función de los riesgos" contemplada, tanto en la Directiva Marco, como en otras directivas derivadas. Habrán de determinarse criterios de especificidad, necesidad y proporcionalidad de la medida en función del riesgo, así como límites en el uso de la tecnología genética a la identificación precoz de alteraciones biológicas en un grupo de trabajadores con exposiciones similares, a fin de adoptar medidas de prevención suplementarias, prohibiendo su utilización como procedimiento de exclusión de determinados trabajadores por su posible predisposición genética.
- La constatación, cada vez más clara, de la interdependencia entre medio de trabajo y medio ambiente exterior, reflejada incluso en determinadas directivas CE¹⁵. Pese a ello, estos problemas son tratados en marcos jurídicos e institucionales distintos y con escasa conexión. Por ello, se demanda a la Comisión una labor más coordinada entre las Direcciones Generales implicadas.

Es más, parece positivo, incluso, aprovechar iniciativas de ámbito medioambiental, tales como instaurar una **auditoría en salud y seguridad** similar y vinculada con las de medio ambiente, en aquellas empresas que elaboren ésta¹⁶. También sería deseable establecer la obligación de incluir en los informes económicos de las empresas, una información relativa a la **gestión de la salud y de la seguridad** en el lugar de trabajo.

Y ello, porque estamos convencidos de que, si en el pasado el enfoque predominante de los problemas de salud y seguridad era particularizado y centrado en la lucha contra el accidente, y si hoy nadie discute un enfoque más integrado de los riesgos en el lugar de trabajo con interdependencia entre factores organizativos, del equipo, los materiales, el

entorno, etc; en los próximos años la primacía preventiva, corresponderá, en el exterior a la empresa, a la **normalización** de productos y equipos que mejoren su calidad y seguridad; y en el interior, a **nuevos sistemas de gestión** de los riesgos integrados en la política de empresa.

Buena parte de las reflexiones del "grupo de trabajadores del Comité Consultivo", aquí expuestas, han sido incluidas en el documento acordado, "Recomendaciones para el IV Programa" (ver cuadro). Parece, sin embargo, que la Comisión tiene reticencias a aceptar un compromiso tan claro como el que se propone. No obstante, la CES seguirá demandando las medidas hasta aquí relacionadas, con el objetivo de lograr un verdadero "espacio de salud y seguridad" para los trabajadores europeos.

Recomendaciones para el IV programa de Acción de la Comisión en Salud y Seguridad en el lugar de Trabajo¹⁷

OBJETIVOS

- 1º. CONTINUAR CON LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES.** Para alcanzar este objetivo, las acciones principales son las de **educación, formación e información**, que fomenten el conocimiento de los riesgos presentes en el lugar de trabajo y permita, por lo tanto, su prevención. No se previene lo que no se conoce. Fundamental, para desarrollar este conocimiento, es **promover los estudios e investigación** sobre el medio ambiente laboral y sus efectos sobre la salud y seguridad de los trabajadores, con especial atención a **áreas específicas** (vigilancia de la salud, trabajos pesados, monótonos, a turnos...), **grupos específicos** (jóvenes) y **sectores de alto riesgo**, profundizando en la búsqueda de **métodos de evaluación de riesgos fiables**. La elaboración de **nuevas normas** se priorizará, siguiendo los criterios de **gravedad del riesgo**, número de trabajadores expuestos y posibilidad de medidas preventivas. Es prioritario facilitar la información, la investigación y la aplicación de la legislación a la PYME.
- 2º. ASEGURAR LA APLICACIÓN EFICAZ Y COHERENTE DE LA NORMATIVA COMUNITARIA.** Armonizando las prácticas legislativas nacionales, la **inspección adecuada** y eficaz del nivel de cumplimiento y los mecanismos de sanción de las infracciones en los Estados. Sin rebajar los niveles existentes superiores en salud y seguridad y asociando a los interlocutores en el proceso de aplicación. Es importante conocer, a fin de subsanar las dificultades de las PYMES, para cumplir los requisitos de las directivas.
- 3º. GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN EL DESARROLLO, FORMULACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA COMUNITARIA.** Buscando el equilibrio entre las dos políticas, la económica y la social, y **privilegiando el papel del Comité Consultivo de Luxemburgo**, como foro adecuado para este diálogo.
- 4º. PROMOVER LA ADOPCIÓN DE LA NORMATIVA COMUNITARIA POR PAÍSES EXTRACOMUNITARIOS.** Con la finalidad de desarrollar niveles de salud y seguridad aceptables en todo el mundo y evitar la competitividad injusta de otros países, basada en normas de protección de bajo nivel.

¹⁶ Una iniciativa en este sentido, ha sido tomada recientemente por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUÉ), con un documento denominado "compromiso de progreso" en materia de seguridad y protección de la salud y el medio ambiente.

¹⁷ Aprobados en sesión plenaria del Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud, el 25.2.93