

Sección Única

*Este artículo fue publicado en el número 19-2002, páginas 15 a 17.
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

Conclusiones de la CONFERENCIA INTERNACIONAL DE PRESENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA COMUNITARIA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2002-2006

Barcelona, 22-23 de abril de 2002

El pasado 11 de marzo de 2002, la Comisión de la Unión Europea hizo pública su Comunicación sobre *"Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006"*, cumpliendo así el compromiso establecido en la Agenda Social Europea.

La Presidencia Española, considerando que dicha "Estrategia" puede ser un marco adecuado para desarrollar programas de acción comunitarios, que vengán a complementar y a apoyar las acciones que cada Estado miembro desarrolle en su ámbito, ha promovido la realización de esta Conferencia de Barcelona, en la que han participado todos los Estados, miembros actuales y candidatos, así como las distintas instituciones y organizaciones de los agentes sociales a nivel europeo.

La Conferencia, que ha dado pie a todos a expresar sus opiniones e ideas para su mejor aplicación, se ha centrado básicamente en el análisis de tres cuestiones:

1. Las posibilidades de mejora y las ayudas necesarias para una mayor y mejor aplicación de la **NORMATIVA**.
2. Las políticas y acciones que cabe desarrollar para mejorar la **CULTURA DE LA PREVENCIÓN**.
3. La atención a los **NUEVOS RIESGOS Y CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO**.

Las principales conclusiones alcanzadas al respecto son las siguientes:

1. En relación con la NORMATIVA:

- Se ha constatado el enorme esfuerzo normativo realizado en el ámbito comunitario que, además, ha sido desarrollado de una manera sistemática.

- Dicha normativa establece los "mínimos comunes" a implantar por todos los Estados, aunque posibilita que éstos superen y mejoren dichos mínimos, en un proceso continuo de mejora de las condiciones de trabajo y la calidad del trabajo.
- La abundancia de normas - excesiva para algunos - y la experiencia acumulada en estos años en su aplicación, han permitido deducir algunas propuestas dirigidas a:
 - Revisar dicha normativa desde una perspectiva de simplificación que, sin rebajar las exigencias previstas, haga ésta más flexible y aplicable.
 - Clasificar y refundir toda la normativa existente, a fin de facilitar su conocimiento y aplicación.
 - Facilitar a los países que próximamente se incorporarán a la Unión Europea, su adaptación a la misma.
- A pesar de su amplitud, existen aún algunos ámbitos no regulados, que deben serlo próximamente; entre ellos, algunos agentes físicos, o la agricultura.
- Respecto a los riesgos emergentes, es posible que sea conveniente, también, efectuar alguna nueva reglamentación, pero antes deberán utilizarse las vías ya existentes y promover estudios que permitan disponer de un mayor conocimiento objetivo de los mismos.
- Finalmente, como complemento de la acción normativa y de cara a facilitar su aplicación, se resalta la necesidad de producir y difundir códigos de buenas prácticas, elaborar "Guías Técnicas" de aplicación y mejorar la difusión general.

2. En relación con la CULTURA DE LA PREVENCIÓN:

- Se señala, en primer lugar, que los distintos países que configuran la U.E., tanto miembros actuales como candidatos, sin duda poseen muchos rasgos históricos y culturales comunes. Pero son también muchas las diferencias existentes entre ellos, y deben ser expresamente consideradas a la hora de formular políticas y acciones comunes.

Hablando de cultura, éste debería ser uno de los aspectos a considerar.

- La lentitud en los cambios conductuales de un grupo, al margen de las numerosas variables sociológicas que intervienen, es producto también de la lógica contradicción interna de los motivos que inciden en un cambio. Esto quiere decir que es muy frecuente hallar "necesarios" cambios conductuales en un grupo (el caso de la seguridad y salud laboral es un caso ejemplar como demostración), que se oponen a manifestaciones profundamente arraigadas en la sociedad. Estas "costumbres" (comportamientos colectivos) son la base fundamental para el estudio de la dificultad de modificaciones grupales.
- Los medios de comunicación suelen ser caminos eficaces para producir dichos cambios culturales (cambios conductuales). Pero de la misma manera que pueden resultar sumamente positivos pueden ser también (y el caso de la "salud" en general suele ser un ejemplo de ello), aspectos negativos de cambio. Debe evitarse este efecto.
- La cultura de la prevención sólo puede darse como el resultado de un proceso de aprendizaje que debe dar comienzo en la escuela primaria y continuar a lo largo de toda la vida.

En ese nivel formativo el aprendizaje debe integrarse en la formación en valores, concretamente dentro del valor "salud". Como en toda enseñanza de valores, la metodología ha de ser de carácter transversal y debería presentar los riesgos de la propia escuela como un primer ejemplo de riesgos laborales.

- Este proceso formativo ha de continuarse en la enseñanza profesional mediante la integración de las actividades preventivas en el propio proceso formativo, especialmente en sus aspectos prácticos.

El concepto clave sería: un trabajo sólo está bien hecho si se hace de manera segura.

- Este mismo concepto debería centrar la formación preventiva en los niveles superiores del sistema educativo, si bien en este caso la atención debería dirigirse no tanto al propio estudiante como posible receptor del daño, sino más bien hacia las personas que puedan encontrarse bajo su mando. La función de estos profesionales será clave en este sentido.
- El desarrollo de la cultura preventiva exige un refuerzo de la colaboración entre las autoridades laborales y las educativas que debe incluir, como un primer eslabón, la formación del profesorado.
- La cultura preventiva debe también introducirse en las empresas, particularmente en las pequeñas y medianas, para lo cual es necesario realizar campañas de difusión específicas y poner a punto medios también específicos de ayuda para las mismas.
- Las iniciativas orientadas al establecimiento de la "Corporate Social Responsibility" podrían tener un efecto positivo si entre las acciones a desarrollar se incluyera el exigir a los proveedores unas buenas prácticas preventivas.
- Los esquemas de auditoría y certificación voluntarias podrían contribuir poderosamente a la extensión de la cultura preventiva, tal como ya lo han hecho respecto a la cultura de la calidad.
- La integración de la prevención en la cultura empresarial se vería ampliamente favorecida si en la formación de directivos se incluyeran estos temas.
- Desde el punto de vista organizativo en la empresa, los cambios culturales no podrán producirse si no se establece una colaboración sistemática entre la "teoría" y la "práctica". En la gestión de la prevención debe posibilitarse que la adquisición de conocimientos esté en relación directa con la realidad material del trabajo. Ello supone una información y formación organizada fundamentalmente "in situ" y a partir de las características y necesidades de los trabajadores y trabajadoras.
- De la misma manera, una cultura de la prevención no podrá desarrollarse adecuadamente si no se "infiltra" en otras políticas paralelas (formación, investigación, etc.).
- Finalmente, también el control y la sanción, aunque como último recurso contribuirán a afianzar dicha cultura.

3. En relación con los NUEVOS RIESGOS Y MERCADO DE TRABAJO:

Los enfoques parciales del pasado han mostrado su insuficiencia. Por ello, se propone el establecimiento de un enfoque global, respecto a las diversas fuentes de riesgo, y específico, que considere las particularidades de los distintos grupos sociales afectados y que tenga como objetivos:

- La reducción del número de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, actuando en particular, en los sectores, ramas de actividad y ocupaciones dónde éstos son más frecuentes, pues en ellos, medidas preventivas sencillas pueden ser muy rentables desde el punto de vista de sus resultados en seguridad y salud.
- La integración de la dimensión de género en el conjunto de las actividades y políticas preventivas, considerando las particularidades sociales y psicofísicas de las mujeres.
- La prevención de los riesgos emergentes de estrés, ansiedad, depresión, acoso, así como las dependencias de alcohol y drogas, lo que requiere de acciones coordinadas con las políticas de salud pública.
- El reforzamiento de la prevención de las enfermedades profesionales de mayor prevalencia, tales como las lesiones osteomusculares.
- La consideración de los cambios demográficos en los lugares de trabajo, diferenciando las políticas y las acciones en función de grupos de edad, en consideración a sus cambiantes capacidades tanto físicas como mentales.
- La consideración de algunas condiciones de empleo (precariedad, temporalidad), y de algunas condiciones organizativas (turnicidad, ritmos, etc.), como elementos generadores de riesgo y, por tanto, objeto de estudio y, en su caso, regulación con vistas a mitigar sus efectos adversos sobre la salud y la seguridad.
- El apoyo a las PYMES, las microempresas y los trabajadores autónomos, para que las dificultades específicas provenientes de su escasa dimensión no constituyan un obstáculo para que los trabajadores de éstas puedan beneficiarse de medidas de prevención en condiciones equitativas.
- El estudio de los riesgos nuevos o emergentes, en particular los ocasionados por la interacción de agentes químicos, físicos y biológicos, y de su diversa naturaleza ergonómica, psicológica y social. Finalmente, se señala que las acciones de investigación y estudio deben ayudar a precisar mejor los indicadores que permitan identificar los fenómenos emergentes, así como de indicadores de costes de la mala calidad de trabajo. En estos objetivos, la tarea de la Fundación de Dublín y de la Agencia de Bilbao son fundamentales.

Por su parte, el diálogo social constituye un instrumento privilegiado para enfocar los nuevos riesgos de una forma flexible y descentralizada. El fomento de la responsabilidad social de las empresas en los procesos de descentralización, adoptando códigos de buenas prácticas, representa un camino que debe impulsarse.

La integración de los objetivos de salud y seguridad en el conjunto de las políticas comunitarias, en particular las de empleo, industria y salud pública debe reforzarse a fin de mejorar las sinergias en objetivos comunes.

