



La economía nacional y la salud y seguridad en el trabajo

Uno de los objetivos de los gobiernos y de sus instancias reguladoras es mejorar la salud y la seguridad en el trabajo (SST) con objeto de reducir el coste que representan para la sociedad las lesiones y las enfermedades profesionales, al mismo tiempo que se mejoran la competitividad y la productividad nacional. De hecho, la SST puede mejorar la productividad mediante:

- la reducción del número de jubilaciones anticipadas y de casos de incapacidad laboral por lesión o enfermedad,
- la disminución de los costes sociales y de asistencia sanitaria de las lesiones y enfermedades,
- el aumento de la capacidad para el trabajo de las personas mediante la mejora de su salud y
- el fomento de la utilización de métodos y tecnologías de trabajo más eficientes.

Las pruebas existentes y el sentido común indican que las personas y las sociedades saludables son más productivas. En un estudio del mercado alemán se llegó a la conclusión de que la enfermedad reduce en un 6 % las posibilidades de una persona de mantenerse en pleno empleo y duplica las posibilidades de abandono total del mercado laboral.

Un estudio de la Dirección General de Sanidad y Protección de los Consumidores ⁽¹⁾ llegó a la conclusión de que:

«A igualdad de las demás condiciones, un aumento de la esperanza de vida de un país de cinco años supone un crecimiento anual de su producto interior bruto de entre un 0,3 y un 0,5 %».

En el estudio «Employment of disabled people in Europe in 2002» ⁽²⁾ se observó que los problemas de salud de larga duración y los casos de discapacidad tienen un origen laboral en el 18,4 % de los casos.

Son muchos los trabajos de investigación y estudios de casos prácticos que indican que la SST puede mejorar la productividad de diversos modos:

- mejorando la productividad de los recursos mediante la reducción de los residuos, la disminución de los tiempos muertos y un mayor rendimiento de los procesos, etc.,
- permitiendo la elaboración de productos de mayor calidad,
- alentando a las empresas a descubrir métodos de trabajo más productivos ante la necesidad de abandonar viejas prácticas y
- promoviendo la sustitución de tecnologías y equipos antiguos y menos productivos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado un gráfico de clasificación de competitividades (basado en el elaborado por el International Institute for Management Development, de Lausana) con ratios de SST (véase el gráfico siguiente) ⁽³⁾. El resultado es que los países más competitivos tienen una puntuación de SST más elevada. Hay que concluir, pues, que las economías con unos niveles de SST inferiores no son tan competitivas y que la inversión en SST no menoscaba la competitividad.

Los países con sistemas de SST menos desarrollados dedican un porcentaje bastante mayor del producto interior bruto a las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, restando con ello recursos a actividades más productivas.

La OIT estima que el coste de las enfermedades y accidentes laborales supone hasta un 10 % del producto interior bruto en América Latina, en comparación con sólo entre un 2,6 y un 3,8 % en la Unión Europea.

Análisis de coste-beneficio a escala nacional

A menudo se utiliza el análisis de coste-beneficio para garantizar que las acciones emprendidas alcanzan un equilibrio entre el coste de la implantación y los beneficios obtenidos. El análisis de coste-beneficio se define como:

«Una técnica de valoración de los costes y beneficios totales en unidades monetarias, a nivel de la sociedad o de un proyecto específico [...] un instrumento que pone de manifiesto las consecuencias económicas, las cuales, a su vez, pueden aportar alguna contribución al debate político» ⁽⁴⁾.

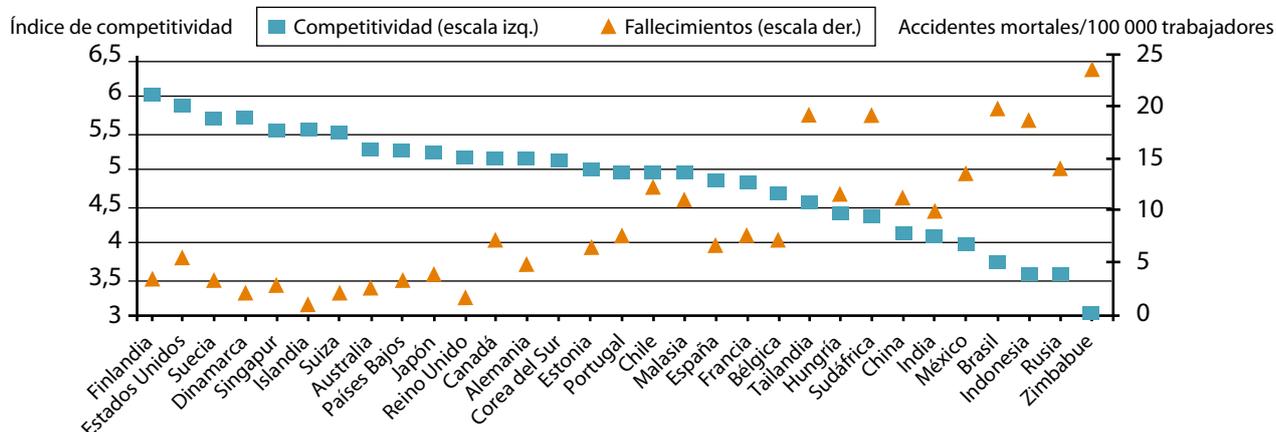


Gráfico: Competitiveness and safety (Foro Económico Mundial, OIT/SafeWork).

⁽¹⁾ The contribution of health to the economy in the European Union (http://ec.europa.eu/health/ph_overview/Documents/health_economy_en.pdf).

⁽²⁾ Para más información, consulte la página Internet (http://epp.eurostat.ec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-026/EN/KS-NK-03-026-EN.PDF).

⁽³⁾ Gráfico reproducido a partir de la publicación *Safety in numbers*, ILO (http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/report_eng.pdf).

Sus ventajas son las siguientes:

- compara varias opciones para detectar cuál consigue el mayor beneficio al menor coste,
- identifica los costes más elevados con el fin de reducirlos (sin disminuir la SST),
- demuestra los beneficios de la legislación,
- orienta las decisiones de los Estados miembros sobre la importancia relativa de las intervenciones y
- garantiza un proceso de toma de decisiones abierto y transparente.

El objetivo último del análisis de coste-beneficio, tal como lo aplican los legisladores y los Estados miembros, es mejorar la calidad de la toma de decisiones legislativas. La utilización de valores monetarios contribuye a unas decisiones transparentes y coherentes.

Con todo, el análisis de coste-beneficio tiene también limitaciones. Según el Ejecutivo de Salud y Seguridad del Reino Unido:

«El análisis de coste-beneficio es un instrumento eficaz para informar las decisiones políticas, pero no debemos pretender una mayor precisión de la que permite la información disponible»^(*).

Los cálculos del análisis de coste-beneficio a veces resultan inciertos y únicamente pueden formar parte del proceso de toma de decisiones.

Incentivos para las empresas

El uso de incentivos para la mejora de la SST por parte de las empresas es de gran interés. Las investigaciones realizadas demuestran que los principales factores que motivan a las empresas son:

- la propia promoción como organizaciones socialmente responsables y bien gestionadas,
- la satisfacción de las expectativas de los clientes sobre la SST,
- la reducción del coste de los seguros,
- el mantenimiento de la productividad, la moral de los trabajadores y la mejora de la capacidad para contratar y conservar trabajadores cualificados y
- la reducción de las bajas por enfermedad.

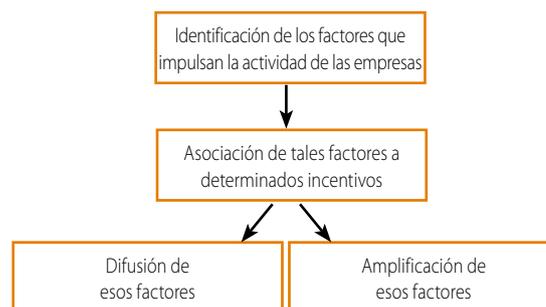
Todo ello ha conducido a la puesta en marcha de una serie de iniciativas dirigidas a convencer a las empresas de la importancia de la SST para el buen funcionamiento de su actividad y a crear un estrecho vínculo entre la SST y la rentabilidad económica. Tales iniciativas tienen diversos objetivos.

1. Aumento de la sensibilización sobre las ventajas de la SST

Las empresas tienden a confiar en su «buen juicio» al considerar la importancia de la SST en la buena marcha del negocio. Hay pocas pruebas de que la decisión sobre la adopción de una política de SST se base en un análisis cuantitativo de coste-beneficio. Por consiguiente, se han diseñado una serie de iniciativas para destacar los factores de éxito de una empresa relacionados con la SST, como la reputación, la demanda de la cadena de suministro, el control de costes (por ejemplo, de los seguros) y la motivación del personal. La dificultad de medir muchos de estos factores (especialmente en las pequeñas empresas) refuerza la opción a favor de los argumentos cualitativos, de preferencia sobre los cuantitativos resultantes de un análisis de coste-beneficio.

2. Vinculación de la actuación en materia de SST a determinadas ventajas para la empresa

El diseño, la naturaleza y el alcance de los incentivos vienen determinados por varias consideraciones.



En primer lugar, los incentivos han de vincularse a los factores de éxito identificados como motivaciones para las empresas, en particular la reputación, la cadena de suministro, los seguros, la productividad y la moral de los trabajadores.

En segundo lugar, es fundamental reforzar al máximo la vinculación entre esos incentivos y la actuación de las empresas en materia de SST. Las empresas necesitan creer que las ventajas que obtengan serán un fiel reflejo de su actuación en el ámbito de la SST.

En tercer lugar, es posible aumentar los incentivos para mejorar la SST. Por ejemplo, la Administración pública puede exigir a los contratistas el cumplimiento de determinadas normas en materia de SST.

Por último, el grado de influencia de todos estos incentivos sobre las empresas varía dependiendo de su tamaño y del sector de actividad. Por ejemplo, es más probable que las empresas de construcción sean más sensibles a las demandas de sus clientes que, por ejemplo, los pequeños minoristas.

Entre los incentivos comunes se incluyen los siguientes:

- el reconocimiento de una buena o mala actuación en materia de SST mediante la concesión de premios y su difusión publicitaria,
- el fomento de la difusión pública de información sobre la actuación en materia de SST,
- la vinculación de los costes de los seguros a la actuación en materia de SST,
- la inclusión de criterios en materia de SST en la selección de los contratistas y
- el estímulo del interés de los inversores.

3. Concesión de ayuda financiera y de apoyo a la SST

El coste de las mejoras en SST y la falta de conocimientos especializados sobre esta materia en las empresas pueden contribuir a retrasar las propias mejoras. De ahí que algunos incentivos adopten la forma de una reducción o compensación de los costes de SST y de un posible acceso a un asesoramiento de bajo coste o gratuito. Entre las medidas de este tipo pueden mencionarse los incentivos fiscales, las ayudas y subvenciones a pequeñas empresas y el asesoramiento y apoyo a bajo coste.

Para más información sobre la SST y su rendimiento económico, consúltese: <http://osha.europa.eu/topics/business/performance>

Para más información sobre la SST y su rendimiento económico en España, consúltese: <http://www.mtas.es/insht>

(*) «The costs and benefits of occupational safety and health» (<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9844.htm>).

(*) Hallet, N.: «The UK experience», *Magazine* nº 1, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 1999.