

ENCUESTA

Trabajando juntos para la prevención de riesgos

La campaña bienal Trabajos Saludables 2012-2013 tiene como objetivo sensibilizar acerca de la importancia de aunar esfuerzos entre directivos y trabajadores para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. En este marco, se celebra la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La siguiente encuesta se propone conocer la opinión de las Organizaciones Sindicales y Empresariales, así como de los organismos de la Administración, sobre cómo estimular el liderazgo de los directivos en materia preventiva y motivar a los trabajadores a participar activamente en las acciones que se lleven a cabo.



Marisa Rufino San José
Secretaria Confederal de Salud Laboral. UGT

Pregunta 1. Desde su punto de vista, entendiendo las necesidades prioritarias de empresarios y trabajadores, ¿qué argumentos de la campaña europea, que evidencian la necesidad de aunar esfuerzos en materia de prevención de riesgos, pueden ser más interesantes para ambos grupos y de qué manera se puede hacer llegar mejor el mensaje de la campaña a ambas partes?

Pregunta 2. ¿Qué mecanismos o acciones se pueden desarrollar, desde su punto de vista, como Organización Sindical, Asociación Empresarial o Administración Pública, para favorecer una efectiva y mutua colaboración entre directivos y trabajadores en materia de seguridad y salud? ¿Cómo podría materializarse dicha colaboración sin necesidad de realizar grandes esfuerzos económicos?

Pregunta 3. ¿Qué ejemplos de iniciativas, que puedan llevarse a cabo sin grandes esfuerzos económicos, representarían mejor el lema de la campaña “Trabajando juntos para la prevención de riesgos” desde los conceptos básicos de la campaña, liderazgo de directivos y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud?

R 1 Desde hace varios años, en los actos conmemorativos del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, los sindicatos mayoritarios venimos tomando como lema central de los mismos “Centros de trabajo sindicalizados, centros de trabajo más seguros”. Es esta una realidad que ya nadie pone en duda. Hago este comentario porque es una forma muy gráfica de expresar hasta qué punto estamos de acuerdo con la temática de la campaña europea 2012-2013.

Es momento de poner en valor todo el contenido del capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Debemos, entre todos, fomentar que la consulta y participación de los trabajadores en todo lo que atañe a su salud se convierta en una realidad en los centros de trabajo y acabar con las prácticas que, en el mejor de los casos, se llevan a cabo en las empresas de colaboración formal. Allí donde los trabajadores y sus representantes contribuyen activamente a la mejora de las condiciones de salud y seguridad

suelen darse niveles de riesgos en el trabajo y tasas de accidentes inferiores.

Es más probable que se apliquen políticas de salud y seguridad eficaces en las organizaciones en las que se consulta de manera continua con los trabajadores. Tal consulta debe trascender lo meramente formal si se pretende que resulte eficaz. Ha de consistir en un diálogo bidireccional, regular y continuo en el que trabajadores y directivos se escuchan y tengan en cuenta sus respectivas posiciones. Este tipo de consulta activa da lugar a unas tasas de accidente y enfermedad menores, lo que beneficia tanto a los empresarios, como a los trabajadores.

Ocuparse de la seguridad y de la salud no debería percibirse como una carga impuesta por la legislación, ya que genera además oportunidades significativas.

Entre las ventajas cabe incluir:

- una reducción de los costes y los riesgos: el absentismo y los índices de rotación de los trabajadores son menores, los accidentes más escasos y el riesgo de denuncias ante los tribunales también disminuye;
- un mayor prestigio entre los proveedores y otros interlocutores;
- una mejora de la reputación en materia de responsabilidad social corporativa entre los inversores, clientes y otros colectivos interesados;
- el aumento de la productividad: la salud de los trabajadores es mejor y estos están más contentos y motivados.

Por el contrario, el coste de una gestión deficiente y la falta de liderazgo pueden provocar daños económicos y en la reputación, además de contribuir a un escaso rendimiento en el terreno operativo y financiero.

Hay que hacer hincapié en los **riesgos psicosociales**. Tales riesgos, vinculados al modo en que se diseña, gestiona y organiza el trabajo, así como a su contexto económico y social, aumentan el nivel de estrés y

pueden causar un grave deterioro de la salud mental y física.

R2 Como ha sido demostrado en el caso español, la acción del diálogo social cuatripartito, a través del modelo de Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha supuesto un importante espaldarazo a la lucha contra la siniestralidad laboral. Este modelo en el que se ha producido un diálogo fluido entre las grandes centrales patronales y sindicales con el apoyo del Gobierno y de las Comunidades Autónomas tras un análisis de la situación, junto a otras políticas desarrolladas en todo el territorio español, a partir del consenso entre los agentes sociales y los gobiernos regionales y de España, se ha trasladado a las empresas a través de un amplio elenco de normas que han venido a dar una mayor seguridad jurídica a todos los actores de la prevención. Asimismo, las acciones concretas, desarrolladas en la mayoría de los casos de forma conjunta por las centrales empresariales y sindicales más representativas en los distintos sectores de actividad, especialmente los más castigados por la siniestralidad, han conseguido obtener un importante descenso de siniestralidad laboral en España.

Las acciones encaminadas a la formación, información y concienciación, a la asistencia técnica y a las visitas a las empresas se han mostrado como herramientas de gran utilidad, capaces de hacer llegar una cultura de la prevención, que se muestra de manera más clara y más fortalecida en aquellos lugares de trabajo que cuentan con representación sindical.

UGT, por ejemplo, ha hecho una aportación importante en este sentido. A ello ha contribuido la posibilidad de aprovechar la implantación territorial y sectorial del sindicato para poder "vitalizar" el mensaje de que la prevención de riesgos laborales, no solo no es un coste, sino que aporta importantes beneficios a las empresas y a los trabajadores, en particular, y a la sociedad, en general.

Así, la implantación territorial nos permite poner a disposición de delegados de prevención, trabajadores, y personas que puedan estar interesadas en esta materia, todo el conjunto de Oficinas Técnicas para la Pre-

vencción de Riesgos Laborales que tenemos distribuidas por las distintas Comunidades Autónomas, financiadas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, a través de las cuales se presta asistencia técnica, incluso presencial, en los Comités de Seguridad y Salud, cada vez que somos requeridos para ello.

La estructura Sectorial de UGT nos ha permitido canalizar todas las actividades desarrolladas en cumplimiento de los diferentes planes hacia las empresas, a través de los Delegados de Prevención. Cabe destacar, de entre las acciones sectoriales desarrolladas en ejecución de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, las visitas a empresas sin representación sindical, consensuadas con los empresarios, que se realizan con el fin de acercar la prevención a los trabajadores. El éxito de las mismas se visualiza en la propia evolución al alza de dichas visitas con carácter paritario, habiéndose ampliando con el consenso y la participación conjunta de los diferentes sectores, a través de la negociación colectiva.

Ambos mecanismos son utilizados desde UGT para, por ejemplo, acercar la campaña europea a cada rincón del tejido empresarial español.

Igualmente, a través de las nuevas tecnologías, aprovechando la página web de Salud Laboral de UGT, las páginas en las Redes Sociales y los perfiles de la organización, comunicados y ruedas de prensa, se divulgan mensajes para concienciar a empresarios y trabajadores de la importancia de la prevención de riesgos laborales.

R3 Siguiendo con la línea planteada en la pregunta anterior, algunas iniciativas concretas que pueden realizarse sin incurrir en grandes gastos son:

- Realización de ruedas de prensa conjuntas, en las que participará algún miembro representativo de la propia campaña europea junto con empresarios en cuyos centros de trabajo se hayan aplicado buenas prácticas en materia de participación, que contribuyan a la reducción de la siniestralidad, y trabajadores de esas empresas. Las mismas se

pueden complementar con ruedas de prensa Individuales, de cada una de las partes.

- Jornadas conjuntas en las que intercambiar experiencias desde el punto de vista empresarial y el sindical con relación al liderazgo y la participación de los trabajadores en el diseño y desarrollo de la prevención en la empresa.

- Comunicados de prensa redactados de manera consensuada por patronal y sindicatos para hacer llegar a la sociedad que entre todos, colaborando, implicándose y considerando la prevención de riesgos como una oportunidad, nunca como un gasto o una obligación, podemos reducir la siniestralidad laboral en nuestro país.

Pero no podemos alejarnos de la realidad, y esta nos muestra que la falta de inversión por parte de los poderes públicos en el desarrollo de acciones concretas, así como la falta de inversión de los empresarios en medidas preventivas en las empresas, terminan convirtiéndose en altos costes derivados de la siniestralidad, que asume la sociedad en su conjunto, y que asumimos particularmente los trabajadores y trabajadoras.



Pedro Linares Rodríguez
Secretario de Salud Laboral.
Confederación Sindical de CC OO

R 1 La pregunta parte de una división de prioridades entre el empresariado y los trabajadores y trabajadoras que, en mi opinión, debiera estar superada. La prevención, debe ser una prioridad para ambas partes, no se puede concebir una actuación eficaz en materia preventiva que no surja del compromiso y la voluntad de todos. El objetivo de toda actuación preventiva debe ser la mejora de las condiciones de trabajo y alcanzar el objetivo de accidentes y daños a la salud cero.

Sin embargo, y si nos referimos a cómo se concretan estas prioridades en las relaciones laborales actualmente, los objetivos de la patronal y del gobierno están muy distanciados. En la actual situación de crisis se llevan a la práctica recetas económicas y de gestión que anteponen el beneficio y la competitividad al derecho de los trabajadores, en general, y también en aspectos relacionados con la protección efectiva de la salud. Se han debilitado intencionadamente los sistemas de participación de los trabajadores, de forma directa o a través de sus representantes, y esto tendrá también consecuencias en los aspectos preventivos.

Por tanto, no parece que las políticas implantadas en nuestro país con las últimas reformas se ajusten demasiado a la llamada a la participación de los trabajadores que se realiza en la campaña de la EU-OSHA.

Por lo demás esta nueva campaña en España, hasta este momento, ha tenido muy poca repercusión, quizá motivado por los efectos de la profunda crisis que tiene su expresión más brutal en los niveles de desempleo. A los riesgos tradicionales de seguridad y salud se han sumado los que representan tener unas cifras de desempleo cercanas a los 6 millones de personas y a un conjunto creciente de trabajadores y trabajadoras, que hemos denominados "supervivientes", que siguen en las empresas pero que han sufrido severos ajustes, expedientes de regulación y/o modificación de sus condiciones de trabajo.

Este escenario de crisis y desempleo nublan la realidad que, en tiempos de bonanza no hemos sido capaces de corregir, que es la de los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. En Europa cada año siguen produciéndose 6,9 millones de accidentes laborales y un número mayor de enfermedades relacionadas con el trabajo según afirma la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el lanzamiento de la campaña. Por lo que cualquier actuación que fomente la mejora de las condiciones de trabajo tiene un gran potencial sobre la realidad económica europea ya que el coste estimado de la no prevención suponen según la misma fuente 490.000 millones de euros.

Para nosotros, los aspectos fundamentales de la campaña son la implantación de sistemas que procuren la anticipación del riesgo, que en el fondo es la esencia de la prevención, y la participación efectiva, vinculante, de los trabajadores y sus representantes en todas las fases de gestión de

la actividad preventiva. No son suficientes ni efectivos sistemas basados en la consulta como única vía de participación, ésta debe llevar aparejado compromisos vinculantes para todas las partes en la empresa como mejor expresión de los consensos necesarios para una prevención efectiva.

R 2 Como he señalado anteriormente, el principal mecanismo de colaboración es la construcción de ámbitos de consenso, lo que a todas luces no se consigue con el reforzamiento de la capacidad unilateral de una de las partes en la determinación de las condiciones de trabajo, tendencia que se está consolidando con las sucesivas reformas laborales.

Es necesario que en materia de prevención, y en el resto de las relaciones laborales, se apueste por el establecimiento de la política preventiva en la empresa desde el acuerdo vinculante entre las partes. Fruto de ese consenso se deben desarrollar los sistemas de evaluación, implantación, formación, etc. que de manera íntegra sean planificados y supervisados por todos los agentes implicados: directivos, trabajadores y representantes de éstos. La gestión participativa de la prevención es la mejor garantía de la efectividad de las medidas que se deban implantar.

Me surge sin embargo una duda con esta pregunta: ¿Cuál es el límite a los esfuerzos económicos cuando hablamos de la salud y la integridad de los trabajadores?, ¿qué intere-

ses deben anteponerse? Si nos atenemos a los datos de multitud de estudios y trabajos, la dotación de medidas o recursos preventivos es una inversión altamente rentable comparada con los costes asociados a la reparación de los daños; por ello, no parece prudente abordarlo desde un punto de vista estrictamente economicista. En la actual situación de recortes constantes en todas las partidas de carácter social, esta visión puede ser entendida como una invitación al fracaso.

R 3 La participación que se ofrezca ha de ser real y el compromiso del empresario con las decisiones consensuadas han de ser las de un liderazgo democrático y comprometido. Para CCOO mejorar estos sistemas de participación es una línea fundamental del trabajo en prevención y, por ello, hemos apostado por la adaptación de métodos de evaluación y planificación preventiva que hacen de la participación efectiva de los trabajadores y sus representantes un vehículo fundamental en la gestión preventiva de la empresa. Los dos ejemplos que citaré a continuación encajan en el lema de la campaña europea "Trabajando juntos para la prevención de riesgos" y nuestra experiencia nos demuestra que, en los ámbitos en que se han implantado, los resultados son ciertamente positivos.

Así hemos desarrollado el método *CoPsoQ-ISTAS21* para factores psicosociales que adapta a la realidad nacional los métodos de participación que científicamente

han funcionado en países como Dinamarca, donde existe una amplia presencia pública en el reequilibrio de las rentas y una oferta pública de servicios también suficiente; a la vez que los compromisos de mejora en la calidad de la producción son consecuencia del consenso entre todos los agentes participantes en la producción.

Y actualmente estamos desarrollando en el ámbito de la ergonomía el método *Ergo-par*, ideado para la adaptación del trabajo a la persona que lo realiza, teniendo en cuenta las percepciones y necesidades expresadas por la misma y negociadas con el empleador, también es una herramienta útil para la mejora de las condiciones de trabajo. Todas las técnicas y procedimientos que dan forma a los modelos de evaluación se soportan ineludiblemente en el compromiso de la participación activa y vinculante de los y las trabajadoras en la adopción de una serie de actividades preventivas tras diagnosticar los problemas y la magnitud, si es cuantificable, de los mismos.

Sólo si existe un compromiso empresarial hacia la permeabilidad a las ideas que la representación de los trabajadores ofrece, es decir, un liderazgo democrático y participativo, habrá éxito en la actividad preventiva orientada de esta forma. El compromiso de los y las trabajadoras está asegurado si perciben que su participación es efectiva en el diseño y adopción de medidas, ya que de ello dependen sus condiciones de trabajo y su salud.



José I. Torres Marco

Responsable del Área de Prevención de Riesgos Laborales
Departamento Socio-Laboral. CEPYME

R 1 Actualmente hay más facilidades para acceder a las tecnologías de última generación que hace que muchas empresas de un mismo sector tengan unas maquinarias y procesos similares, por lo que para mejorar su posicionamiento en el mercado entra en juego otro tipo de elementos como la gestión de los RRHH o la PRL. Y es que, la mejora de las condiciones de trabajo, ade-

más de prevenir riesgos, protege también la producción y garantiza los compromisos con los clientes, que a su vez genera una confianza y una percepción favorable por parte de estos, favoreciendo en última instancia la imagen de la empresa.

Por eso, de un tiempo a esta parte la gestión de los recursos humanos se ha convertido en un factor estratégico para muchas empresas, que han dedicado esfuerzos para lograr la implicación de su personal con al menos un doble objetivo: por un lado, por la satisfacción que puede generarse en el empleado y, por otro, por los beneficios de las

aportaciones de estos que mejoran algún aspecto de la empresa. En ambos casos la participación y colaboración activa pudieran mejorar los rendimientos y resultados empresariales.

En la situación económica actual, toda mejora de la productividad representa un elemento fundamental para la continuidad y crecimiento de las empresas; la eficacia de las actividades preventivas también tiene su importancia, que dependerá, en primer lugar, de la acertada identificación de las necesidades, en segundo lugar, del diseño de la solución más adecuada, en tercer lugar, de la ejecución correcta y por último, de la comprobación o control de lo realizado. Y en cada una de esas fases son protagonistas la dirección y los trabajadores, de ahí la importancia de la sintonía, del intercambio de información y de la implicación de quienes forman parte de la empresa para que esta continúe su actividad y crezca generando riqueza y empleo en su entorno.

Esta implicación de los trabajadores ha de ir aparejada de la responsabilidad en el grado que corresponda y, por otro lado, esa participación en ningún caso ha de suponer una limitación en cuanto a las facultades de dirección y capacidades del empresario.

R 2 Los agentes sociales tenemos presente la importancia del entendimiento entre empresarios y trabajadores en los di-

ferentes niveles de interlocución. En lo que compete a Cepyme tiene su reflejo, por ejemplo, en los acuerdos para la negociación colectiva y otros acuerdos surgidos del Diálogo Social.

En cuanto a cómo materializar la colaboración entre agentes sociales y Administraciones Públicas sin necesidad de desarrollar grandes esfuerzos, considero que sigue siendo una asignatura pendiente la presencia de mensajes constructivos de la PRL en los medios de comunicación. Hay que seguir trabajando con aquellos medios de comunicación y con los profesionales de la información que siguen sin valorar adecuadamente, en mi opinión, los aspectos positivos de la PRL como noticia de relevante interés social y empresarial, y solo informan de percances lamentables.

También es necesario continuar concienciando y motivando a los empresarios para que den a conocer lo que hacen. Puesto que los empresarios no suelen estar familiarizados con el trato con los medios, entre los muchos servicios que se prestan las organizaciones empresariales se encuentra precisamente el gabinete de prensa o comunicación que presta su apoyo a los empresarios asociados, así como constituye una fuente de noticias para los periodistas, por lo que es una oportunidad para que la presencia de la PRL en los medios sea en un tono más optimista.

R 3 En muchas empresas la rutina y la resistencia al cambio son dos de los lastres que impiden reflexionar sobre si puede mejorarse algún aspecto. Esa actitud pasiva -o de torpeza- ha hecho más vulnerable a muchas empresas cuando le han sobrevenido otras dificultades como la restricción de acceso a créditos o a la morosidad entre empresas y en especial la generada por las Administraciones Públicas.

En cuanto a ejemplos de iniciativas que representarían el lema de la campaña, creo que bastaría la formulación de una pregunta sencilla formulada por un empresario a un trabajador: *¿Qué se necesita para ... y cómo crees que debería actuarse?*

Un ejemplo de cómo no se aprovecha ni se incentiva el talento de los trabajadores lo tenemos en la creación de empresas por parte de empleados que han salido de otra, desarrollando tareas muy similares pero incorporando ciertas mejoras que le dan un especial valor añadido, mejorando la satisfacción de las necesidades de los clientes, convirtiéndose la reciente empresa en una seria competidora de aquella.

Auguro mayores dificultades para las empresas que no se planteen cambios en las actuales circunstancias y no incluyan en ellas políticas de implicación de los trabajadores eficaces en cada uno de los ámbitos de la misma y, en particular, la PRL.

CEO Área de Prevención de Riesgos Laborales

R 1 Como bien se señala en la campaña, el papel de la empresa en la gestión de los riesgos es determinante, pero sus esfuerzos son ineficaces si los trabajadores no participan de forma activa y asumen su responsabilidad en esta gestión.

Lo que dificulta la unión de esfuerzos entre dos colectivos, suele ser la desconfianza. Aunar esfuerzos quiere decir que hay transparencia en ambos sentidos; que de la

transparencia se llega a la comprensión mutua; y que de la comprensión mutua se llega a la colaboración.

Partiendo de esta premisa ambas partes deben exponer sus objetivos detallados y concretos y el transcurso del tiempo debe convertirlos en creíbles; y que de las actuaciones realizadas por cada parte se consiga dicha credibilidad y se evidencie que ambos coinciden en sus objetivos y valoran del mismo modo la importancia de la prevención.

Asimismo, para no desvirtuar la importancia de esta materia, se debe separar de los desacuerdos surgidos en otras, no utili-

zando la prevención como instrumento de negociación para otras cuestiones, o como mecanismo para mediar en las relaciones del empresario y el trabajador.

R 2 Desde CEOE se vienen realizando diversas actuaciones que pretenden fomentar una mejor gestión preventiva de las empresas, especialmente dentro de las PYMES, que requieren mayor ayuda.

Para mejorar esta gestión resulta imprescindible visualizar los valores aludidos, las organizaciones deberían definir sus reglas de juego y alcanzar un consenso basado en la confianza mutua.

Porque la desconfianza está, precisamente, en las dejaciones de una parte, y en las denuncias incontroladas de la otra. A esta situación se llega porque no se han tenido en cuenta dichos valores o existe una ausencia en la implicación.

Por tanto, un posible salto en la mejora de la prevención, no es necesario que venga de nuevos esfuerzos económicos, sino de rentabilizar adecuadamente los actuales.

R 3 Podrían utilizarse los órganos de participación interna para determinar los parámetros definidores de la confianza

mutua en materia preventiva, así como definir los caminos a seguir en los acuerdos, previos a los legalmente establecidos.

Para ello, se debería trabajar de forma conjunta, asumiendo ambas partes la implicación y responsabilidad en esta materia y concediendo a la misma la importancia que posee.

En aquellas empresas en las que no se encuentre constituido un órgano de participación, esta labor podría realizarse a nivel sectorial mediante los órganos de coordinación establecidos al efecto.



Mª del Mar Alarcón Castellanos

Directora General de Trabajo. Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consejería de Educación y Empleo. Comunidad de Madrid

R 1 Es de agradecer tanto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, como a todos los organismos y entidades participantes, la organización de esta campaña "Trabajando juntos para la prevención de riesgos". Iniciativa de gran interés, ya que se construye sobre la base de que los resultados más eficaces para la consecución de unas condiciones de trabajo saludables se obtienen cuando los empresarios y sus organizaciones se comprometen activamente con los trabajadores y sus representantes, contando con el apoyo que las distintas administraciones públicas y entidades prestan a través de sus políticas públicas y actuaciones para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, la campaña ofrece una serie de argumentos que resultan de gran interés para todos los implicados en la prevención de los riesgos laborales. La mejora de las condiciones de seguridad y salud, y la consiguiente reducción de los riesgos, supone el descenso de la siniestralidad, de los costes que ella conlleva (humanos, materiales, económicos...), así como un evidente incremento de la productividad y, por tanto, de la competitividad de la empresa en el mercado.

Si bien la responsabilidad de la gestión de los riesgos corresponde a la empresa y sus directivos, para la consecución de la mejora efectiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es necesaria la colaboración y participación de los trabajadores, sin las cuales todos los esfuerzos lo son en vano. En este sentido, la campaña destaca la importancia del liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores, piedras angulares sobre las que debe descansar la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

Es indudable que, para lograr todos estos objetivos, debemos seguir trabajando por la implantación en nuestra sociedad de una auténtica cultura preventiva.

La información, la sensibilización, la divulgación y la formación en materia preventiva son elementos fundamentales a la hora de implicar a empresarios y trabajadores, así como al conjunto de la sociedad, en la reducción de la siniestralidad laboral y la consecución de la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

R 2 Desde el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, llevamos muchos años impulsando medidas que refuercen la seguridad y salud en las empresas, que mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores y reduzcan los índices de siniestralidad en nuestra región.

Sabemos que para conseguir estos objetivos tenemos que contar con el compromiso claro del mundo de las empresas, de la representación de los trabajadores, de otros organismos e instituciones, así como de la sociedad madrileña en su conjunto, creando entre todos una verdadera cultura de la prevención.

En este sentido, la Comunidad de Madrid y los principales agentes sociales de nuestra región vienen suscribiendo desde el año 2002 Planes Directores de Prevención de Riesgos Laborales, en la actualidad se encuentra vigente el tercero de ellos, con el propósito de definir planes estratégicos de actuación en materia de prevención de riesgos laborales. Tengo que señalar que la colaboración en este ámbito con las organizaciones empresariales y sindicales ha sido muy fructífera, evidenciando la realidad que muestra la campaña "Trabajando juntos para la prevención de riesgos".

Pues bien, en el marco del III Plan Director el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrolla, de manera continuada, actuaciones de asistencia a empresarios y trabajadores, orientadas principalmente a pymes y microempresas.

En este contexto, se llevan a cabo campañas de concienciación y sensibilización, en las que se destaca, de manera prioritaria, el coste humano y económico de la no prevención, así como la rentabilidad de la inversión en prevención. Remarcando que la calidad de las condiciones de trabajo, y en particular de la prevención, forma parte de la calidad empresarial.

Por poner un ejemplo, mencionaré una de estas campañas de sensibilización y asesoramiento desarrollada por el IRSST, dirigida a las pymes, microempresas y trabajadores autónomos, preferentemente en los sectores prioritarios establecidos en el III Plan Director (Madera, Metal, Transporte y Construcción): es la Campaña "Prevenir Riesgos Laborales es Rentable", que ha facilitado información, asesoramiento y formación, fomentando la integración de la prevención en los sistemas de gestión de las empresas a través de la presencia de recursos propios, a más de 2.500 personas.

Asimismo, en virtud de los convenios de colaboración firmados con los agentes sociales, se han realizado multitud de actuaciones que han contribuido a la mejora de las condiciones

en las que prestan sus servicios los trabajadores madrileños. Con acciones de información y sensibilización, a través de la realización de jornadas, publicaciones, acciones de asesoramiento directo, etc.

Me gustaría destacar otro tipo de actuaciones, realizadas también en colaboración con los agentes sociales firmantes del Plan Director, dirigidas al sector de la Construcción. En 2012 hemos firmado nuevos convenios con los agentes sociales AECOM, FECOMA-CCOO y MCA-UGT MADRID. En virtud de estos acuerdos, estamos realizando, de forma conjunta, visitas a las obras de construcción de la Comunidad de Madrid. Fortaleciendo, de este modo, el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Desde las distintas Administraciones Públicas, cada una desde su ámbito de actuación, debemos favorecer la colaboración de todos los agentes implicados en la prevención de riesgos laborales, principalmente entre empresarios y trabajadores. Sólo el trabajo conjunto de todos hará realidad puestos de trabajo seguros y saludables, y empresas productivas, competitivas y socialmente responsables.

R3 Ya he señalado mi total conformidad con la afirmación de que el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores son las piedras angulares sobre las que debe descansar una eficaz gestión de la prevención de los riesgos laborales.

En este sentido, y refiriéndome al liderazgo de los representantes empresariales, actuaciones como el propio comportamiento personal de los directivos pueden ser de gran impacto. Un directivo que da ejemplo con su actuación diaria y muestra su compromiso con la seguridad es un modelo fundamental para el resto de los trabajadores de la empresa. Asimismo, las visitas periódicas a los lugares de trabajo, interactuando con los trabajadores que ocupan los diversos puestos, muestran igualmente el compromiso de la dirección, ayudan a identificar riesgos y problemas, y pueden proporcionar soluciones a los mismos. Todas ellas son actuaciones que no conllevan esfuerzo económico y, sin embargo, pueden tener gran impacto para la mejora de la seguridad y salud en los centros de trabajo.

Igualmente, la implementación de canales de comunicación en ambos sentidos, ascendente y descendente, favorecerá el liderazgo empresarial y profundizará la consulta y participación de los trabajadores, obteniéndose resultados muy beneficiosos y rentables para todos.

En este sentido, la participación de los trabajadores y, por tanto, el compromiso conjunto con la dirección de la empresa, en la prevención de los riesgos laborales, supone la existencia de un diálogo entre ambas partes que puede dar solución a gran cantidad de problemas, de forma rentable para la empresa y beneficiosa para los trabajadores. Asimismo, producirá una mayor satisfacción y productividad de unos trabajadores que sienten la preocupación que la empresa muestra por su seguridad y salud. Se produce, además, una mayor sensibilización frente a los riesgos laborales, una reducción de la siniestralidad laboral, disminución del nivel de absentismo, etc.

Para finalizar, me gustaría destacar uno de los puntos fuertes de la campaña "Trabajando juntos para la prevención de riesgos" que, desde mi punto de vista, es su forma de funcionamiento. Ayuda a crear lugares de trabajo seguros en beneficio de todos, pero para lograrlo necesita la participación de empresas, directivos, trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales, asociaciones profesionales, instituciones y un largo etcétera.

Proporciona asesoramiento, información y diversos materiales, así como diferentes formas de participación, a través de acciones divulgativas, de sensibilización, aprovechando las herramientas *on line*, compitiendo por los Galardones a las Buenas Prácticas o participando en la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras.

Realmente la realización de esta campaña nos ayuda a todos a mantener nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo; especialmente en momentos como los actuales debemos seguir trabajando por ello. Desde el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid vamos a continuar haciéndolo y colaborando con todas aquellas iniciativas, como esta campaña europea, que promuevan unos puestos de trabajo saludables.



Mª Dolores Limón Tamés

Directora del INSHT

R 1 En una sociedad avanzada como la nuestra puede resultar obvio manifestar que, en un mundo abierto y tan competitivo como el actual, es indispensable alcanzar y mantener la mayor calidad posible en las condiciones de trabajo, para que el sistema productivo de las empresas permita que éstas no solo sobrevivan sino que se desarrollen, contribuyendo así al progreso y bienestar común. Para conseguir este objetivo general es esencial la concienciación de todos, especialmente de los directivos que deben liderar, con su decidida actitud, las necesarias actuaciones en materia de prevención de riesgos con la participación activa de todos los trabajadores.

En consecuencia, todos los argumentos son importantes para contribuir al reforzamiento del esfuerzo común en el alcance y mantenimiento de unas condiciones de trabajo saludables y seguras mediante la acción eficaz desde su propio rol, tanto de los directivos con su liderazgo como de los trabajadores con su participación y cooperación.

Para que este mensaje llegue mejor a todos hay que concienciar sobre las ventajas de actuar preventivamente y demostrar el profundo convencimiento en el éxito de la consecución de estos objetivos. Por ello es fundamental la difusión de las buenas prácticas de empresas competitivas, particularmente las que participan con su ejemplo en las convocatorias anuales por lograr los galardones que se conceden por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

R 2 Desde la Administración Pública hay que predicar dando al mismo tiempo el mejor ejemplo. Los cauces para la consulta y participación de los empleados públicos están reglamentados y desarrollados en sus respectivos ámbitos, incluyendo el ámbito militar y el de las fuerzas de seguridad. En particular, este Instituto Nacional

mantiene una estrecha comunicación y colaboración entre la propia Dirección tanto de los Servicios Centrales como de los Centros Nacionales y los Centros de Ceuta y Melilla, y los trabajadores, especialmente por medio del Servicio de Prevención y los distintos órganos de representación de los trabajadores, que son consultados regularmente.

Estos mecanismos de actuación no suponen grandes costes adicionales sino más bien una gestión más eficiente al abordar así, con las aportaciones de todos, las mejores medidas para cada situación. Son importantes ejemplos la propia Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, sin olvidar las entidades análogas tanto en los ámbitos territoriales de las Comunidades Autónomas como en los ámbitos sectoriales.

R 3 La iniciativa inmediata es esta misma: esta campaña se ha diseñado y se desarrolla y se efectúa su seguimiento en estrecha colaboración entre las administraciones públicas y las representaciones empresariales y sindicales, tanto por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo como por el propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus organismos análogos de las Comunidades Autónomas. Las numerosas iniciativas que se desarrollan por las administraciones públicas y por diversas entidades, como las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, Fundaciones, Sociedades y Asociaciones, Sindicatos y Organizaciones Empresariales, en los distintos sectores y territorios, tradicionalmente son llevadas a cabo en estrecha colaboración por todas las partes concernidas. Los ejemplos van surgiendo como resultado de las diferentes convocatorias tanto de estos galardones europeos como de los que se promueven desde las más diversas instancias, como los Premios Nacionales 28 de abril a la prevención de riesgos laborales de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, junto a los de Colegios y Asociaciones Profesionales, asociaciones sectoriales, etc.