

ENCUESTA

Aunar fuerzas entre directivos y trabajadores es hoy fundamental

La aportación conjunta de trabajadores y directivos en el diseño de estrategias empresariales enfocadas a cuidar de su seguridad y salud laboral es esencial. Esta es la premisa que subyace en la campaña bienal Trabajos Saludables 2012-2013, cuyo lema es “Trabajando juntos para la prevención de riesgos” y en torno a la cual se celebra la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. En estas páginas se presenta el punto de vista de las Organizaciones Sindicales y Empresariales, así como de los organismos de la Administración, con respecto a la prevención en la externalización y subcontratación de servicios, la motivación de los trabajadores para impulsar su participación activa en la gestión de riesgos y el estímulo del liderazgo de los directivos en materia preventiva.

Pregunta 1. ¿Cómo cree que se podría hacer extensivo a los casos de externalización y subcontratación de actividades lo que subyace bajo el lema “Trabajando juntos para la prevención de los riesgos”, con el objetivo de garantizar la eficacia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo?

Pregunta 2. ¿Qué medidas propondría para mantener una política de prevención de riesgos laborales que pueda reforzar el liderazgo de los directivos y la participación activa de los trabajadores en la gestión de los riesgos?

Pregunta 3. ¿En qué grado considera que esta campaña bienal que se inició el pasado año contribuye a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo y cuáles son los aspectos en los que se debe insistir y profundizar para una mayor eficiencia de la prevención de riesgos?



Marisa Rufino San José
Secretaría de Salud Laboral. UGT-CEC

R1 El lema elegido para este bienio, por la Agencia Europea, en consenso con los Agentes Sociales Europeos, viene a incidir sobre uno de los aspectos más relevantes de la legislación de prevención de riesgos laborales, y quizá uno de los que menos se tienen en cuenta aún desde muchos ámbitos tanto de la administración como de las empresas, de ahí la importancia que tiene resaltar y apoyar para que desde estos ámbitos se conceda la relevancia que tiene el desarrollo de las distintas actividades preventivas con la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Desde UGT, hemos venido alertando constantemente de las negativas consecuencias que la subcontratación acarrea a la salud y seguridad de los trabajadores. Por desgracia, muchos de los accidentes ocurridos en España con resultado de muerte han venido a corroborar la idea que vincula, directamente, la subcontratación con la siniestralidad laboral.

Podemos afirmar sin temor a equivocarnos que la externalización de los servicios empresariales en cualquiera de sus formas es un fenómeno que está provocando siniestralidad, siendo causa directa de enfermedades y accidentes laborales. De todos es conocido que las empresas ya externalizan sus servicios a tal nivel que la actividad principal de la empresa es desarrollada por otra a la que subcontrata, cuyos trabajadores en muchas ocasiones se desplazan más de 200 kilómetros antes de iniciar su tarea en el centro de trabajo, lo que aumenta de un modo muy considerable la probabilidad de que el accidente se produzca, sobre todo en los últimos días de la semana.

No obstante, cuando se habla de subcontratación y / o externalización, en la mayoría de los casos hay que hablar de precarización de las condiciones de trabajo, pues lo que termina ocurriendo es que los trabajadores de la empresa contratada tienen unas condiciones de protección de su seguridad y salud muy inferiores a las propias de los trabajadores de la empresa principal.

En España, se ha producido un abuso tal en cuanto a la utilización de la externalización de los servicios que los sistemas tradicionales de organización del trabajo se han visto claramente alterados, dando paso a un sistema en el que las condiciones de los trabajadores se han precarizado considerablemente.

Pero la mayor de las preocupaciones, para UGT, es la situación a la que se tiene que enfrentar un trabajador que, perteneciendo a una empresa subcontratada, tiene un accidente en un centro de trabajo de otra empresa, pues a la hora de dirimir las posibles responsabilidades de

cada una de las empresas implicadas se multiplica considerablemente la dificultad con la que el trabajador se va a encontrar para la reparación de los daños que se le han causado a todos los niveles. Hay "empresarios" nocivos que no dudan en degradar las condiciones del trabajador y del trabajo.

Por todo ello, reivindicamos durante largo tiempo y hasta su consecución que se establecieran las normas necesarias para regular la subcontratación y poner de este modo cortapisas a la precarización de las condiciones laborales.

Aún queda mucho por hacer en esta materia, pero hay que reconocer que efectivamente se ha avanzado, sobre todo en los derechos de representación y consulta que han facilitado la participación de los trabajadores en aquellas empresas pequeñas que no cuentan con delegados de prevención y a los que termina representando en el Comité de Seguridad y Salud la representación de los trabajadores de la empresa principal.

R 2 En estos momentos en los que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 ha culminado su vigencia y aún estamos intentando definir los contenidos de la futura Estrategia Española (a la que por el momento no podemos poner fecha de inicio), debemos reflexionar sobre la necesidad de conseguir aquellas cuestiones que quedaron pendientes de ejecutar y que hacían referencia sobre todo a actuaciones coordinadas y conjuntas de los distintos implicados en la PRL, pues es esta una de las mejores políticas que se pueden ejecutar para obtener resultados positivos en este ámbito.

Permitir y potenciar la participación de los trabajadores en todo lo referente a la prevención de los riesgos laborales es un deber empresarial en cumplimiento con lo establecido en la propia Ley; por ello, es necesario velar por el escrupuloso cumplimiento de la norma, e instar a los poderes públicos a la imposición de las sanciones que correspondan en todos los órdenes jurisdiccionales hacia aquel

sector empresarial que incumple la ley y pone en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores/as.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla a partir de su Capítulo V la forma en que los trabajadores tienen establecido el acceso a su derecho a la consulta y participación a través de los Delegados de Prevención; a nadie se le escapa que en aquellos centros de trabajo donde existen estos delegados, donde hay participación sindical, la seguridad y salud de los trabajadores está más garantizada. Pero tampoco somos ajenos a que en ese entorno de externalización y subcontratación, del que anteriormente hablábamos, algunos han pretendido establecer "su pequeño cortijo" en el que, mediante la contratación de trabajadores a través de microempresas, han pretendido además acabar con la presencia sindical en sus centros de trabajo, generando de este modo centros de trabajo más inseguros.

R 3 Al inicio de la crisis económica, reflexionábamos considerando que dicha situación podía ser un termómetro, no deseado pero sí fiel, del punto en el que se encontraba la prevención en las empresas españolas; serviría para que algunos se agarraran a la crisis para no acometer las actuaciones preventivas pertinentes; y aprovecharían la debilidad del mercado de trabajo para someter a los trabajadores/as a situaciones que para nosotros no son desconocidas, en las que se volverían a incrementar las situaciones de riesgo que tendrían que afrontar muchos trabajadores.

En la primera de mis respuestas hablaba de la influencia de la subcontratación, en la precariedad laboral, y de las negativas consecuencias que dicha precariedad provoca sobre la salud de los trabajadores; pues a esta precariedad ha contribuido considerablemente la reforma del mercado de trabajo provocada por las reformas emprendidas por el actual Gobierno. Reformas que se traducen, entre otras cosas, en que en la actualidad se firman diez contratos temporales por cada uno indefinido.

Todo ello se traduce en que, a pesar de que aún no hemos salido de la crisis, ya estamos viendo en la evolución de la siniestralidad laboral de este año que, de acuerdo con los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre el periodo entre enero y abril de 2013, el número de trabajadores que fallecieron durante la

jornada laboral ascendió a 154 personas, un aumento de un 5,5% de accidentes mortales con respecto al mismo periodo del 2012, ocho personas más que el año pasado

Desde UGT, consideramos muy positivas y apoyamos en general todas las campañas que se realizan con el fin de

sensibilizar sobre la necesidad de actuar frente a los riesgos laborales, y pensamos que para obtener el mayor grado de implicación, al igual que la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, estas campañas deben desarrollarse con la participación de todos los implicados, en particular con la implicación de trabajadores y empresarios.



Pedro J. Linares
Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente. CCOO

R1 La Campaña Europea 2012 - 2013 "Trabajando juntos para la prevención de riesgos", promovida por la Agencia Europea y su red de Centros de Referencia, ha publicado ejemplos de "Buenas Prácticas" en liderazgo y participación.

En España para evitar los posibles daños de la externalización y la subcontratación tenemos un ordenamiento jurídico que regula varios procedimientos en este sentido y aporta soluciones útiles al respecto. Así, el Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención, aborda las diversas situaciones que se pueden dar cuando interactúan en un mismo espacio de trabajo diversas empresas y autónomos: en concurrencia en un mismo centro de trabajo sin dependencias entre las empresas; en concurrencia donde existe un titular del centro de trabajo; y en concurrencia con la existencia de un empresario principal (al darse la situación que los concurrentes lo son de su misma actividad).

En el propio Real Decreto, además de establecer obligaciones y responsabilidades, se ofrece una lista no exhaustiva, es decir, que cualquier negociación al respecto que supere los mínimos es perfectamente válida, con posibilidades para coordinar la prevención de riesgos laborales (Capítulo V, artículos 11 a 14).

Anteriormente, por su parte, el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, regula el conjunto de obligaciones y responsabilidades de la empresa que cede trabajadores (ETT) y las empresa usuarias, en materia de obligaciones en prevención: formación, información y vigilancia de la salud, entre otras.

En materia de construcción, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, regula el marco jurídico de las empresas contratistas y subcontratistas que pretendan "subcontratar" parte del trabajo. El Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley de la "subcontratación" en el sector de la construcción, pormenoriza los aspectos de las posibles subcontrataciones y los niveles hasta los que se puede llegar, estableciendo las diversas relaciones y responsabilidades. En construcción, ya el Real Decreto 1627/1997 ofrecía la figura del coordinador en proyecto y ejecución para que la actividad preventiva estuviese en todo momento controlada en sus diversas etapas de implantación. La figura del "recurso preventivo" de la Ley 31/1995 (art. 32 bis) viene también al caso como figura coordinadora en la aplicación de la actividad preventiva. Todos son hitos normativos como desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, comprometido en el Objetivo 1.2.

Por tanto, en este caso, las obligaciones reguladas en la materia superan con

creces la promoción de actuaciones que puedan derivarse de una campaña divulgativa. Es decir, lo que tenemos que conseguir es que se supere el cumplimiento formal de un marco normativo y que se consiga la permeabilidad en la actuación empresarial, para integrar los principios de la acción preventiva. Dando más énfasis a la participación como mejor elemento para la difusión.

El objetivo final es la mejora de las condiciones de trabajo de todas las personas en la empresa y la mejor expresión para conseguirlo es la participación activa y reconocida de todas ellas. Incorporando además la experiencia de quien ejecuta las actividades en los diversos puestos de trabajo y la realidad de las actividades productivas. Todo ello con el valor de calidad de perseguir la mejora continua en las condiciones de trabajo.

La experiencia demuestra que las reuniones de coordinación, en las que estén presentes los empleadores y los representantes de los trabajadores donde los haya, son imprescindibles para planificar actuaciones positivas para la actividad preventiva y la seguridad y salud en el trabajo. Ello requiere el liderazgo empresarial que lo comprenda y la posibilidad de participación activa del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Por tanto, divulgación sí, pero también exigencia del cumplimiento práctico y no meramente formal de la normativa en prevención de riesgos laborales, con una participación activa y comprometida de todos los niveles de la organización.

R2 La campaña establece que el deber de un directivo es ofrecer orientaciones estratégicas para la gestión de la seguridad y la salud en la organización y motivar al personal para que actúe con eficacia de modo que el desempeño en esta materia sea satisfactorio.

No obstante, hay una diferencia importante entre liderazgo en materia de SST y gestión en materia de SST. El primero es estratégico y la segunda es operativa. Es decir, hay que señalar qué se

quiere conseguir y facilitar los instrumentos para alcanzar ese fin.

Siguiendo la estructura de nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, el contenido al respecto es mucho más preciso. En cuanto a objetivo y responsabilidad, el plan de prevención introduce el "compromiso" de la dirección con la política preventiva, es decir, la internalización del valor de la prevención y por tanto la asunción de cierta función de liderar hacia donde se quiere que la prevención llegue y quede plenamente integrada. El artículo 14 de la Ley de Prevención establece que el empresario es garante de la seguridad y salud en el trabajo y para lograr este fin tiene que poner todos los medios que tiene a su disposición, que pasa necesariamente por facilitar la participación de las personas que concurren en la producción.

Todas las herramientas que ayuden al objetivo son importantes. Por ejemplo, como dice la campaña, hay que poner en valor que el empleador o empleadora tengan en cuenta el "coste" de la no aplicación de medidas de prevención. No tanto las sanciones administrativas, que son coste directo, sino además lo que significa cuantitativamente el coste indirecto, como dice la campaña y que incluye en este apartado el tiempo para la gestión de un accidente de trabajo, el tiempo de no producción para investigación del mismo, el tiempo de los compañeros como consecuencia de la atención al accidente, el tiempo que puede significar las responsabilidades penales o laborales del responsable de poner la prevención y que no lo hizo. Todo ello está muy lejos del coste humano inconmensurable de un accidente (también cuantificable económicamente), pero ayuda a internalizar el valor de la prevención y lo que ello supone de ahorro y mejora de las condiciones de trabajo y, por tanto, de la producción.

Así, el empleador tiene que asumir que un buen liderazgo de la organización no es sólo gestionar el cumplimiento de meras obligaciones formales sino que significa una apuesta decidida por la

mejora de las condiciones de trabajo en el que sin duda entra el Plan de Prevención y la política preventiva, fortalece la reputación de la organización, al no tener accidentes; aumenta la credibilidad de clientes y el respeto de las personas que ven que su empleador se esfuerza por implantar las medidas preventivas que van más allá de lo estrictamente legal. Todo ello con el compromiso de la participación activa de los trabajadores y trabajadoras.

El documento de la UE habla de incremento de la "lealtad" empleado/empleador. Se suele confundir el término "lealtad" con la asunción del criterio de quien tiene la posición dominante (lealtad como "obligación de acatar"). Por lo que hay que pelear y comprometerse es por conseguir un modelo de dirección y de gestión que sea auténticamente participativo y que actúe sólo tras los consensos.

El papel del empresario o empleador actuando con "liderazgo" pasa necesariamente porque crea en la prevención como un valor añadido a su actividad de negocio y no lo vea como una obligación o carga económica a la que "forzosamente" debe responder. Además, la participación y el objetivo del consenso es el que da un liderazgo democrático, ya que otras actitudes pueden llevar al "paternalismo", que es más una imposición que un compromiso de puesta en valor de la opinión de los trabajadores manifestada por medio de sus representantes.

En España hay que actuar decididamente con las PYMES ya que constituyen gran parte del tejido empresarial, con menor presencia sindical y, por tanto, donde los derechos de los y las trabajadores pueden tener menor recorrido.

Una actuación pública para ayudar al "liderazgo" empresarial en PYMES sería la implantación de la figura del delegado territorial, para que actuara en los centros de trabajo menos sindicalizados y "colaborase" con el empleador en la consecución de la mejora de las condiciones de trabajo.

Aquí sí cobra más valor, si cabe, la figura de un empresario con liderazgo participativo, que es una forma de gestión que se demuestra eficaz.

R 3 Toda campaña tiene que ir acompañada de unos indicadores cuantificables para que se pueda realizar una evaluación precisa de los logros de los objetivos e introducir medidas de mejora o corrección.

La amplia experiencia en los puestos de trabajo y el conocimiento de primera mano con el que cuentan los trabajadores y sus representantes, sobre cómo se efectúa el trabajo y cómo afectan las exposiciones en el mismo y la organización del tiempo y el modo de trabajar es indispensable para una adecuada gestión de la seguridad y salud en la empresa. Por lo que las Administraciones Públicas han de garantizar e impulsar dicha participación que se pone luego como ejemplo en las jornadas de "buenas prácticas" que se han desarrollado al amparo de la campaña

biannual "Trabajando juntos para la prevención de riesgos".

Las políticas del gobierno nacional, que están primando la decisión unilateral empresarial frente a la negociación colectiva, son absolutamente contradictorias con la filosofía que encierra el mensaje de "Trabajando juntos para la prevención de riesgos", ya que resta la capacidad de igualdad de los agentes involucrados (empresa y trabajadores).

Es necesario impulsar la aprobación de una nueva Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo que contribuya a la consolidación de la prevención de riesgos laborales como un elemento esencial de la política social europea.

Lamentablemente estamos asistiendo a numerosas maniobras dilatorias por parte de la Comisión Europea que, en primer lugar, están demorando los trabajos para el desarrollo de esta nueva estrategia europea, pero que, en el fondo, ponen en cuestión la propia via-

bilidad de una nueva estrategia: ya no es que la quieran diferir en el tiempo, sino que ponen en duda su necesidad.

Aun sin Estrategia Europea, tenemos que apostar decididamente por una Estrategia nacional con unos objetivos generales ineludibles, como son conseguir un mismo nivel de protección para todo tipo de actividad laboral independientemente del vínculo contractual con el empleador, sea por cuenta ajena, cuenta propia, económicamente dependiente, sectores informales de la producción... Además, conseguir una mejora continua de las condiciones de trabajo y por ende de vida; para ello hay que introducir la variable de género en el estudio y oferta de políticas públicas y medidas para lograr los objetivos propuestos. Todo ello sólo se consigue con la participación plena de los implicados, dirección y trabajo, con un cumplimiento más que formal de la norma, realizando las actuaciones con calidad e ineludiblemente poniendo en valor la participación con voz y voto.



José Ignacio Torres Marco
Departamento Socio Laboral. CEPYME

R 1 Es imprescindible seguir insistiendo a través de campañas de sensibilización sobre los posibles riesgos que pueden generarse cuando dos o más empresas concurren. Y la mejor vía para prevenirlos es la coordinación eficaz entre las empresas.

También, insistir en que el individuo es la principal medida preventiva y para ello ha de contar con la actitud y la aptitud necesaria para actuar con eficacia ante los riesgos que se le presenten. De ahí la importancia de que se impliquen aún más las Administraciones Públicas reforzando a las instituciones y organismos públicos y privados que prestan servicios de asesoramiento a las pymes, como el Institu-

to Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y las organizaciones empresariales, porque entre todos generamos una valiosa sinergia, beneficiando especialmente a las empresas con más dificultades.

R 2 En muchas empresas la PRL se percibía como algo extra, como un área más a gestionar. Pero afortunadamente este planteamiento se va corrigiendo tendiéndose a la integración de la prevención en cada área, en cada tarea, en cada trabajador. También la actividad preventiva se está convirtiendo en un factor determinante en cuanto a la competitividad y la calidad del producto o de los servicios que presta, y la participación de los trabajadores es necesaria para la identificación de problemas, el diseño de medidas adecuadas y la correspondiente actuación eficaz.

La integración real y efectiva de la PRL en cada área o aspecto de la empresa ha de ser una práctica habitual y debe impulsarse muy especialmente en la próxima Estrategia Española de Seguridad y Salud 2013-2020.

R 3 Es difícil de valorar la repercusión de un acto, de una campaña, de una noticia o de una norma sobre un trabajador, sobre un sector empresarial o en empresas de un determinado estrato de plantilla. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que, para obtener resultados lo más satisfactorios y rápidos posible, para inculcar actitudes y comportamientos seguros y prudentes en los

individuos, es necesario aunar esfuerzos e implicar a cuantos más mejor, coordinados y en una sola dirección: políticos, agentes sociales, mundo educativo, medios de comunicación, etc. para que entre todos seamos capaces de generar sinergias bajo un solo liderazgo. Y en este sentido la próxima Estrategia deberá impulsarlo.

Hay muchas cuestiones que deben hacerse para procurar una mayor eficiencia de la prevención de riesgos, pero señalaré que en esta nueva etapa se debe promocionar la información y formación de los profesionales, favoreciendo su reciclaje o bien su preparación como futuro

profesional, y difundir buenas prácticas. Y en lo que respecta a las obligaciones, debería mejorarse la redacción de normas y simplificarlas, ya que el actual carácter jurídico y técnico disuaden de su consulta a la gran mayoría de los obligados. Y en cuanto a los órganos de control, deberían centrarse más en el apoyo eficaz de cumplimiento de obligaciones de las empresas, asesorando a las empresas sobre la mejor forma de actuar o dónde encontrar información útil a este respecto, como, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los Institutos Regionales de Seguridad y Salud o la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Marina Gordón Ortiz

Departamento de Relaciones Laborales.
CEOE

R 1 En la normativa preventiva se contemplan los supuestos de externalización y subcontratación de actividades, en concreto el Artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el que se pretende lograr el necesario equilibrio entre la seguridad y salud de todos los trabajadores y la descentralización productiva.

Con este artículo, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, se regula por tanto la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva. Sin embargo, se emplean términos confusos y sobre los que no existe una definición clara, así como se establecen conceptos, obligaciones y figuras que en lugar de facilitar un desarrollo o progreso eficaz de la prevención de riesgos laborales complican la aplicación de la misma.

Por tanto, consideramos que para poder lograr un sistema preventivo eficaz debemos, con carácter general y no sólo para estos supuestos de externalización y subcontratación, simplificar la normativa. Se debe establecer un “deber de resulta-

dos” que permita a las empresas decidir qué organización y medios son los más adecuados para alcanzar resultados de seguridad y salud en el trabajo, en función de las características sectoriales, del tamaño de las empresas y de los riesgos existentes, en lugar de establecer como lo hace nuestro sistema actual un “deber de medios” que, lejos de lograr dicha eficacia y resultados, lo burocratizan y lo hacen más complejo.

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.

Se está constatando un cambio de actitud notable, las empresas realizan importantes esfuerzos en materia preventiva, entre otros económicos y de dedicación de recursos humanos y paulatinamente se está integrando la prevención como un elemento más de la gestión empresarial.

Sin embargo, resulta imprescindible fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, echándose en falta en nuestro sistema de prevención de riesgos laborales una promoción de la cultura preventiva en la que exista una implicación positiva y responsable de los tra-

bajadores, pues, aunque es cierto que el papel de la empresa en la gestión de los riesgos profesionales es determinante, sus esfuerzos son ineficaces si, como señalaba antes, los trabajadores no participan de forma activa y asumen su responsabilidad.

Por otra parte, consideramos que la Prevención de Riesgos Laborales no puede estar circunscrita al ámbito de la empresa, sino que se debe además fomentar y concienciar a toda la sociedad.

R 3 Creemos que la campaña colabora en esta necesaria labor de difusión y pro-

moción de la cultura preventiva, aunque por sí sola resultaría insuficiente si no se acompaña de otro tipo de medidas.

Mediante los Galardones Europeos a las Buenas Prácticas se pueden observar los mejores ejemplos, entre otros muchos, de trabajo conjunto de directivos y empleados en el ámbito de la prevención de riesgos y cómo se consiguen mejores resultados cuando se participa de forma activa y conjunta.

Entendemos especialmente positivo que se destaquen los beneficios que con-

lleva la aplicación de las buenas prácticas relativas a la seguridad y la salud, pues hay que tener en cuenta que la relación entre el nivel de exigencia normativa preventiva y la siniestralidad laboral revela que un alto nivel de exigencia normativa no se traduce, necesariamente, en una baja siniestralidad laboral.

Se debe fomentar el uso de las "buenas prácticas" en el ámbito de la actuación preventiva, pues de ellas se derivan resultados muy positivos y se les asocia una reducción continua y progresiva de la siniestralidad laboral.



Mª Soledad Aranguren Balerdi

Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

R 1 En Prevención de riesgos, aunque lo deseable pueda ser que los propios integrantes de la empresa puedan realizar y dedicarse a las facetas preventivas, esto no siempre será posible. Eso no quiere decir que deban dejarse de lado estas cuestiones, ya que tanto desde la parte directiva como de la de los trabajadores se ha de buscar aquella posibilidad que obtenga no solo el mero cumplimiento de nuestra legislación sino también que sea una verdadera apuesta en función de la identificación de las necesidades, que aporte una solución de alta calidad al cliente, difícil de desarrollar internamente y que satisfaga los objetivos que en materia de Seguridad y Salud se plantee esa empresa en su conjunto, porque se trata de avanzar con el compromiso y la voluntad de todos. Sin embargo, no se debe olvidar que la planificación de las actividades laborales a desarrollar, el control de funciones de cada empresa actuante para evitar la interferencia entre las tareas y a veces la misma rotación de personas en las empresas contratadas dificultan la relación entre todos los trabajadores que realizan su actividad en el mismo centro de trabajo y por tanto hay que ser exigentes con esas tareas de coordinación. Dicha coordinación implica cómo evaluar

y prever los riesgos adicionales derivados de las actividades simultáneas o concurrentes, aspecto primordial que afecta a la seguridad y prevención de riesgos de los trabajadores en espacios productivos compartidos. En esto una vez más el trabajo conjunto de directivos y trabajadores ha de ser el elemento que marque la diferencia.

R 2 Entendemos que ya hay una herramienta desde la que se puede avanzar hasta que lleguemos a conseguir esto, se trata de la responsabilidad social corporativa. Hay diferentes experiencias muy positivas en otras áreas y nos gustaría que desde las empresas se apostara de una manera más decidida por incluir los aspectos relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores en esta línea de forma clara y visible como compromiso de mejora de la gestión preventiva.

R 3 En el actual panorama de crisis en el que estamos inmersos todos, no podemos dejar de lado las ventajas -incluidas claramente las económicas- que suponen para todos el invertir en Seguridad y Salud. No podemos permitir que los avances que se han producido durante los años de bonanza se pierdan por culpa de la desinversión y los recortes actuales. En este sentido campañas de concienciación como esta son más necesarias que nunca. Por otro lado, el Capítulo V de la LPRL no termina de llevarse a la práctica pese a que son muchos los

ejemplos de empresas que muestran que esa colaboración de directivos y trabajadores que participan activamente en prevención son beneficiosas para todos, porque la capacidad de decisión de los directivos no puede desperdiciarse todo el conocimiento que tienen todos

los trabajadores sobre su propia actividad laboral – no solo aquellos con funciones preventivas- y esa participación les permitirá aportar ese conocimiento y asumir los resultados de esa actividad. Se debe caminar para alcanzar una cultura en la que la seguridad y la salud formen parte

de las funciones de cada trabajador. Una vez más, y también en el ámbito de la prevención, todos debemos tener claro que es la unión de unos y otros la mejor forma de obtener resultados en materia preventiva dentro de cada organización y empresa.



Mª Dolores Limón Tamés

Directora del INSHT

R 1 La competitividad ha llevado asociada, entre otros aspectos, la necesidad de adecuar las estructuras organizativas en las últimas décadas para poder seguir dando satisfacción a los clientes con unos resultados empresariales eficientes. Esta situación ha llevado a reducir determinadas tareas o a prescindir de determinados servicios como propios de la estructura organizativa, lo que lleva asociada la subcontratación o externalización de determinadas tareas o actividades.

Los procesos de subcontratación permiten contar con un mayor grado de especialización a la vez que facilitan la participación de las pequeñas y medianas empresas, sin embargo, tales situaciones deben contar con los sistemas establecidos en nuestra normativa de prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y salud de las personas que se puedan ver afectadas por dichas situaciones.

La campaña bianual propuesta por la Agencia Europea “Trabajando juntos para la prevención de los riesgos” adquiere un especial significado cuando existe concurrencia de actividades empresariales, situaciones que son las que se producen con mayor frecuencia cuando existen procesos de subcontratación o externalización.

Es necesario potenciar y reforzar la participación en estos casos, pues es ahí donde la participación adquiere una

mayor importancia al presentarse concurrencia de actividades y ser imprescindible para una buena actuación preventiva el intercambio de información, así como una buena coordinación entre las empresas concurrentes con el fin de garantizar la seguridad y salud de la totalidad de los trabajadores con independencia de los lazos laborales que tengan en relación con el centro de trabajo donde se encuentran realizando sus actividades.

A día de hoy, son muchas las empresas que tienen implantado el lema de la campaña, en primer lugar por ser una exigencia legal y en segundo lugar porque también son muchas las que tienen establecidos procedimientos para integrar la prevención, siendo una de las prioridades de cualquier servicio de prevención, ya sea propio, mancomunado o ajeno, el abordar la coordinación de actividades empresariales por la problemática que genera su control desde el punto de vista de la prevención.

Son pues los procedimientos o códigos de buenas prácticas el camino a seguir para poder abordar, de forma eficaz, la actividad preventiva tanto en los procesos de externalización como en los de subcontratación. La elaboración de estos procedimientos o códigos de buenas prácticas deben contar siempre con el apoyo de la dirección y ser consensuados con los trabajadores y sus representantes, su contenido debe dar cumplimiento a las exigencias legales y en él se indicarán las funciones y responsabilidades en cada una de las fases del procedimiento para que su puesta en práctica sea eficiente. Tanto la elaboración como la puesta en práctica de estos procedimientos o códigos deben ser un claro ejemplo de la participación de

todos, como no puede ser de otra manera cuando se trabaja en prevención.

R 2 Cada empresa deberá empezar analizando su problemática en prevención, con el fin de optimizar recursos y aunar esfuerzos, intensificando la información sobre los daños a la salud para poder tener un conocimiento actualizado que les permita focalizar los esfuerzos allá donde se encuentran los problemas, sin olvidar que la prevención de riesgos laborales debe considerarse como algo en cambio permanente.

Los mecanismos o instrumentos propios o externos a los que puede y, en determinados aspectos, debe recurrir el empresario para su apoyo y asesoramiento, respecto a las soluciones frente a los riesgos de su empresa, constituyen una etapa necesaria pero no suficiente, con ello no se da fin al problema. Las medidas, métodos y propuestas deben tener una continuidad en la empresa con la puesta en práctica, seguimiento y control con el fin de alcanzar el objetivo deseado: unas condiciones de trabajo saludables.

Si la participación constituye uno de los principios fundamentales para el éxito en prevención, aquella debe partir de la dirección; su compromiso debe ser de liderazgo, considerando la prevención como una actividad más de la empresa, incluyéndola en toda su organización y proceso productivo. El liderazgo de la dirección se debe manifestar a través de sus actuaciones tanto internas como externas.

Las medidas para mantener una política de liderazgo de la dirección pasan por la integración de la prevención, siendo dicha integración el elemento clave para poder alcanzar unas cotas de éxito deseables en esta materia. Es la dirección la que debe considerar la prevención de riesgos laborales como un proceso más dentro de la actividad de la empresa y no como un elemento aislado o independiente.

Nuestra normativa establece los pasos que cualquier empresa debe seguir para poder conseguir dicha integración, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales; en él se deben establecer las acciones a seguir

y la secuencia de las mismas con su correspondiente calendario de ejecución, así como los elementos de control que permitan comprobar la eficacia del plan.

A la luz de la problemática de la empresa y su estructura organizativa, es la dirección la que debe marcar cuáles son los objetivos que desea alcanzar en materia de prevención de riesgos laborales; en ellos no deberán faltar, además del cumplimiento de las exigencias legales, la mejora continua de las condiciones de trabajo y el compromiso de toda la línea jerárquica estableciendo las funciones y responsabilidades. Todo ello debe ser el punto de partida que cada empresa debe dejar plasmado en su política con los objetivos y metas a alcanzar y los sistemas de control periódicos que pongan de manifiesto el balance de resultados.

La dirección debe ser la impulsora de dicho plan, a ella le compete asumirlo y ponerlo en práctica contando con el consenso de toda la estructura; y para ello es importante contar con la participación de los trabajadores y sus representantes, pero no sólo en la implantación, también es clave dicha participación en la fase de diseño.

Son los trabajadores los que deben poner en práctica los métodos de trabajo y seguir las instrucciones que la dirección de la empresa pone a su disposición con el fin de garantizar su salud y la de terceros. La labor de los representantes de los trabajadores constituye una pieza clave para alcanzar unas condiciones de trabajo saludables; su labor, además de la de control interno para exigir el cumplimiento de las obligaciones legales que garanticen una protección eficaz de la salud de las personas que trabajan, debe ser la de participación de forma activa colaborando con la dirección en la toma de decisiones en cada fase del proceso productivo, no quedando reducida al simple formalismo de la consulta preceptiva: la mutua confianza es esencial para potenciar el liderazgo de la dirección.

R 3 Cualquier campaña trata, como uno de sus principales objetivos, la sensibilización sobre temas concretos. La elección de los temas de las campañas de la Agencia

Europea, no es ajena a este objetivo y su lema se debe al consenso de los gobiernos y agentes sociales ante aquellos temas que, por su trascendencia en el campo de la prevención de riesgos, son considerados de la máxima importancia e interés en pro de una mejora de las condiciones de trabajo, y sin duda este lo es, por lo que la aplicación del lema servirá para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

La Agencia Europea, conocedora de la importancia de la participación como elemento clave para una mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, ha elegido para este periodo 2012-2013 el lema "Trabajando juntos para la prevención de riesgos"; con él, no solamente trata de sensibilizar, como lo suele hacer cualquier campaña, sino que ha puesto a disposición herramientas sencillas y fáciles de aplicar diseñadas con motivo del lema de la campaña, unido a la difusión de las experiencias de aquellas empresas que han trabajado sobre aspectos de participación con la puesta en práctica de códigos de buenas prácticas exitosos y que han merecido, a juicio de la Agencia, ser reconocidos y galardonados por su buen hacer. Todo lo anterior constituye una fuente de orientación importante para todas aquellas que, en su afán de mejora, deseen implantarlas.

La aportación de los gobiernos y agentes sociales en la difusión de la misma constituye otro de los elementos favorecedores para alcanzar buenos resultados, pero estos solamente se producirán si existe un verdadero compromiso por parte de la dirección y encuentran el respaldo de los trabajadores y sus representantes.

Las campañas suelen tener efectos significativos mientras dura la campaña, por ello es necesario que estos lemas sean recordados con cierta frecuencia y que las iniciativas que surgen de la Agencia Europea tengan una continuidad en el tiempo con el apoyo de los gobiernos y los agentes sociales, tanto en la difusión del lema como en la aportación de nuevas herramientas, guías, jornadas, seminarios o talleres que permitan potenciar la sensibilización y orientar en su aplicación. ●