

AYUDAS INFORMÁTICAS PARA LA PREVENCIÓN – AIP

Programas informáticos de aplicabilidad inmediata, orientados a la solución de problemas relacionados con la gestión preventiva o con la resolución de problemas técnicos específicos en el ámbito de la prevención.



Títulos publicados:

- * RISKQUIM: Productos químicos. Identificación y clasificación de peligrosidad
- * CONDICIONES DE TRABAJO EN PYMES
- * INVENTARIO Y EVALUACIÓN DE RIESGOS: METODOLOGÍA SIMPLIFICADA
- * PVCHECK: Evaluación de puestos con pantallas de visualización
- * FACTORES PSICOSOCIALES: Método de valoración
- * GESCESAN: Gestión y evaluación de las Condiciones de trabajo en centros sanitarios
- * CONTROL BIOLÓGICO: Guía de valores límites biológicos, muestreo, análisis y evaluación
- * EVALFRIO: Evaluación de riesgos por exposición laboral al frío
- * PROTINC: Mantenimiento mínimo de las instalaciones de protección contra incendios

INSHT Ediciones y Publicaciones
c/Torrelaguna, 73- 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
edicionesinsht@mtas.es

INSHT CNCT
c/Dulcet, 2 - 08034 BARCELONA
Teléf: 93 280 01 02
Fax: 93 280 36 42
cnctinsht@mtas.es

LA LIBRERIA DEL BOE
c/Trafalgar, 29 - 28071 MADRID
Teléf: 91 538 22 95 - 53821 00
Fax: 91 538 23 49

Puntos de venta

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Revista del:
INSHT
INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Nº 42
Abril 2007



**Estrategia comunitaria de salud
y seguridad en el trabajo 2007-2012**

350000834



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº 42
Abril 2007



EDITA

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Tfno: 91 363 41 00
Fax: 91 363 27 27
E-mail: subdireccióninsht@mtas.es
Web: http://www.mtas.es/insht

DIRECTOR

Ángel Rubio Ruiz

CONSEJO EDITORIAL

Ángel Rubio Ruiz
Antonio Morales Sánchez
Mario Grau Ríos
Javier Pinilla García
Beatriz Losada Crespo
Luis Miguel Urbán Fernández
José Yanes Coloma
José Carlos Fernández Arahuetes
Antonio Carmona Benjumea
Alejo Fraile Cantalejo
Juan Guasch Farrés
Antonio Rodríguez de Prada

CONSEJO DE REDACCIÓN

Pilar Arroyo De Diego
Rafael Denia Candel
Asunción Cañizares Garrido
Pilar Casla Benito
Elisenda López Fernández
Marta Urrutia de Diego
Jose Carlos Fernández Arahuetes
Mery Varona Rojas

DOCUMENTACIÓN FOTOGRÁFICA

Pedro Martínez Mahamud
M.T.A.S.

REALIZACIÓN EDITORIAL PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES

Especial Directivos
Grupo Wolters Kluwer
C/Orense, 16; 28020 Madrid
www.edirectivos.com

GESTIÓN DE LA PUBLICIDAD:

Antonio Aguayo (Director)
aguayo@edirectivos.com
Carlos González (Jefe)
cgonzalezp@edirectivos.com
Tfno: 91 556 64 11 Fax: 91 555 41 18

INFORMACIÓN SOBRE SUSCRIPCIONES:

Tfno: 902 250 520 Fax: 902 250 530
clientes@edirectivos.com

IMPRIME

Gráficas Muriel, S.A.

DEPÓSITO LEGAL: M-15773-1999
N.I.P.O.: 211-07-011-0
I.S.S.N.: 1886-6123

La responsabilidad de las opiniones emitidas en "Seguridad y Salud en el Trabajo" corresponde exclusivamente a los autores. Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización (R.D. Legislativo 1/1996, de 12 de abril de Propiedad Intelectual).

04 FUE NOTICIA



04

FUE NOTICIA



05

EDITORIAL



06

SECCIÓN TÉCNICA



35

DOCUMENTOS



45

NOTICIAS



55

ACTUALIDAD SOCIOLABORAL



58

INFORMACIONES ÚTILES



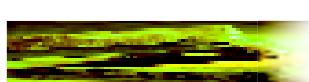
60

PUBLICACIONES DE INTERÉS



62

FICHAS PRÁCTICAS



64

NORMATIVA



FUE NOTICIA

El pasado año murieron 1.352 empleados en accidentes

Trabajo estudia financiar la prevención de riesgos a las pymes

El pasado año murió a

Cinco Días
12-1-2007

1.352 trabajadores. Los pymes tienen un 60% de mortalidad más que la media. Para paliar esto, el Ministerio de Trabajo va a牵助 financiar los servicios



Fepeco propone un carné por puntos para reducir los accidentes en la construcción

Diario de Avisos
9-1-2007

de la Federación de Empresarios de la Construcción de Asturias y León (Fepeco), se ha presentado un sistema que premia la cultura de seguridad, con una tarjeta que registra y valora positivamente la cultura de seguridad y salud laboral, la cultura de Fepeco y la implicación de la propia empresa en la mejora continua.



Un tercio de las víctimas de accidentes laborales son menores de 35 años

20 minutos A Coruña
7-2-2007

13.30.28% de los enfermedades laborales ocasionan la muerte de sus afectados, lo que supone la tercera parte de la mortalidad laboral.

La mitad de los jóvenes gallegos tiene un consumo precario, casi la mitad

Datos de los principales causas de muertes de trabajadores en el mundo de trabajo

La actividad laboral causa el 75% de las molestias musculoesqueléticas

Diario de León
2-1-2007

que cada día trabajadores pierden su salud en el trabajo. Los datos, que se publican en el informe 'Molestias musculoesqueléticas en el trabajo', elaborado por la Organización Mundial del Trabajo (OMS) y la Organización Europea del Trabajo (OET), indican que el 75% de las molestias musculoesqueléticas se deben a factores laborales.

Reconocen como accidente laboral la depresión de un ertzaina que denunció acoso

El Correo
3-1-2007

Irun. Superior rechaza el recurso de una juez que de negaba a pagar al agente

Erre denuncia que no se haya expedientado al superior que presuntamente ocultó el problema

informe de la OIT de las principales causas de muertes de trabajadores en el mundo de trabajo

JOSÉ RAMÓN APESTEY
DIRECTOR GENERAL DE SEGURO Y SALUD OCUPACIONAL

"Casi el 30% de los trabajadores bebe alcohol durante los días laborables"



Diario de Noticias
31-1-2007

Los datos de la Encuesta sobre la Salud y el Trabajo realizada por el Instituto de Estadística y Geografía (INE) muestran que casi el 30% de los trabajadores bebe alcohol durante los días laborables. La cifra es más alta entre los hombres (34%) que entre las mujeres (25%).

El Gobierno publicará el nombre de empresas condenadas por faltas graves en seguridad

El Gobierno publicará el nombre de empresas condenadas por faltas graves en seguridad



ABC
11-1-2007

El Gobierno publicará el nombre de empresas condenadas por faltas graves en seguridad

EL Ideal Gallego
7-1-2007

La mitad de los fallecidos en el tajo son inmigrantes

20 minutos Madrid
5-1-2007

El 50% de los fallecidos en el tajo son inmigrantes. La cifra es similar a la de los fallecidos en el mar, que es el 49,7%.

Todos estos datos los provee ayer mismo la Unidad de Gestión Integral de la Seguridad Social (UGIS) en su informe anual de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el informe se detallan los datos de los fallecidos en el tajo y en el mar.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son diez exdirectivos de la firma calzado.

El juicio se celebra en la Audiencia Provincial de Alicante.

Los acusados son



Una nueva estrategia europea: Redoblar esfuerzos para afianzar las mejoras y enfrentar los nuevos retos en materia de seguridad y salud en el trabajo

La aplicación de la nueva Estrategia Europea sobre seguridad y salud en el trabajo, adoptada por la Comisión de la UE el pasado mes de febrero, se propone “reactivar la política” en este ámbito. Para ello, en el propio título se marca la necesidad de profundizar en un enfoque global de forma que la mejora de la calidad y la productividad en el trabajo sean complementarias. Los cuatro millones de accidentes de trabajo anuales originan enormes coste económicos, para los sistemas de seguridad social. Pero, además, se recuerda que la mejora de la seguridad y la salud es un elemento clave de los objetivos en materia de crecimiento del empleo y la productividad en la UE.

La Estrategia hace balance de los avances realizados, en particular en materia de reducción de accidentes durante el período 2002-2004 (un 17% los mortales y un 20% los totales), si bien señala las diferencias importantes de la evolución seguida por los distintos países, sectores, empresas y colectivos de trabajadores y alerta de que los cambios en el trabajo provocan nuevos problemas.

Los costes de los accidentes laborales y enfermedades profesionales no recaen por igual en todas las partes. Las pérdidas de ingresos debidas a las bajas laborales cuestan a los trabajadores aproximadamente mil millones de euros al año. Los empleadores hacen frente a costes relacionados con el subsidio de enfermedad, la sustitución de los trabajadores ausentes y la pérdida de productividad, que en su mayoría no están cubiertos por un seguro.

Las pequeñas y medianas empresas están especialmente expuestas, ya que registran el 82% de todos los accidentes laborales y el 90% de los accidentes mortales. Sectores como la construcción, la agricultura, el transporte y el sector sanitario presentan un riesgo de accidentes laborales superior a la media; por otra parte, los trabajadores jóvenes, los inmigrantes, los trabajadores mayores y los trabajadores con condiciones laborales precarias se ven afectados en mayor medida.

Aumentan determinadas enfermedades, incluidos los trastornos musculoesqueléticos, como el dolor de espalda, de articulaciones y las lesiones por movimientos repetitivos, así como las enfermedades causadas por el estrés.

La nueva estrategia para el período 2007-2012 tiene por objetivo conseguir una **reducción global del 25% de los accidentes laborales y enfermedades profesionales** en la UE y establece una serie de medidas a escala europea y nacional en los grandes ámbitos que se enumeran a continuación:

- **Mejorar y simplificar** la legislación existente y reforzar su **aplicación** en la práctica mediante instrumentos sin carácter vinculante, como el intercambio de buenas prácticas, campañas de sensibilización y la mejora de la información y la formación.
- Definir y aplicar **estrategias nacionales** adaptadas al contexto específico de cada Estado miembro. Estas estrategias deben dirigirse a los sectores y empresas más afectados y deben establecer objetivos nacionales de reducción de los accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- **Integrar** la salud y la seguridad en el trabajo en otros ámbitos de las políticas europeas (educación, salud pública, investigación) y buscar nuevas sinergias.
- **Identificar y evaluar** mejor los posibles nuevos riesgos mediante el aumento de la investigación, el intercambio de conocimientos y la aplicación práctica de los resultados.

El marco en el que ha de inscribirse la Estrategia Española está definitivamente aclarado, es hora ya de fijar nuestros propios objetivos nacionales y compromisos de mejora para los próximos cinco años.





SECCIÓN TÉCNICA

Ética empresarial y condiciones de trabajo

Manuel Bestratén Belloví

Luis Pujol Senovilla

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo-Barcelona. INSHT

Este artículo sobre ética en el mundo empresarial no pretende teorizar en el ámbito filosófico en el que tanto han escrito grandes pensadores, sino simplemente aportar una serie de reflexiones que ayuden a optimizar los recursos morales de la empresa como activos empresariales, fundamentándolos en el diálogo y la confianza. En un marco democrático y en sociedades desarrolladas, la atención a las condiciones de trabajo, como principio ético por excelencia, habría de contribuir a que las organizaciones fueran, al mismo tiempo que eficientes y competitivas, responsables.

El origen y el por qué de la ética empresarial

En un mundo marcado por la globalización, los desequilibrios sociales y medioambientales, las desigualdades y la pobreza, es completamente necesario revisar nuestro modelo de desarrollo desde una perspectiva ética para la "sostenibilidad" del planeta y de la sociedad, una palabra de moda pero no del todo asumida en nuestras actividades diarias.

Las empresas son clave en el desarrollo socioeconómico, si bien el poder real de muchas corporaciones multinacionales sobrepasa al poder político y económico de muchísimas naciones, lo que requiere un mayor control legislativo a nivel internacional para evitar abusos, especialmente en los países menos desarrollados. Al

operar en éstos y ante las limitaciones de los marcos legislativos estatales, la responsabilidad moral de las multinacionales suele verse reducida, no actuando de la misma forma a como lo hacen en sus países de origen. No obstante, las grandes corporaciones han trasladado la tecnología a los que están en vías de desarrollo y han ayudado a elevar el nivel de vida en gran parte del mundo.

De lo que se trata es de minimizar los daños y maximizar su contribución a la sociedad, aunque se ha demostrado que ello no sucede espontáneamente cuando las empresas buscan el máximo beneficio por su cuenta. Sin las normativas estatales, ni la presión de la sociedad civil, las corporaciones carecen en principio de incentivos suficientes para cuidar totalmente del entorno y de sus trabajadores, en realidad tienen el incentivo de no hacerlo si así ahorran dinero, y más cuando las res-

ponsabilidades exigibles de quienes las dirigen son limitadas. También es necesario que las empresas consideren las plenas consecuencias de sus acciones. Por desgracia, ante una competencia implacable y a veces injusta por "fallos del mercado", los incentivos morales podrían volverse incluso en contra de quienes tienen buenas intenciones.

A su vez, las pequeñas y medianas empresas -que son mayoría- han de asumir inexorablemente en nuestro entorno retos que están en la esencia de su pervivencia para hacer frente a la constante pérdida de productividad y competitividad en Europa y al empeoramiento gradual de las condiciones de trabajo, en especial de los trabajadores menos cualificados y de los jóvenes; a pesar de que nuestro país en los últimos diez años haya sido el que más puestos de trabajo ha creado y haya logrado reducir su paro estructural a la mitad (9%).





SECCIÓN TÉCNICA

Competir con el precio y a costa de los salarios y las condiciones de trabajo deja de ser posible ante las economías emergentes, a pesar de la extraordinaria presión del capital, sobre todo el financiero, sobre el valor del trabajo en las actuales circunstancias. Se reclama una calidad integral de productos y procesos, obtenida mediante el respeto a valores éticos y con un alto valor añadido que sólo la innovación tecnológica, y sobre todo la fundamentada en las personas, hace posible. Innovar para generar un alto valor añadido ya no es solo imprescindible para progresar, sino para sobrevivir.

En el mundo empresarial el concepto de ética resulta de una trascendencia vital, dado el papel de las empresas en la sociedad de la que forman parte como fuente de bienes sociales y de riqueza, y base para el desarrollo humano y profesional de las personas. Pero su importancia ha surgido más bien de situaciones polémicas e injustas, como engaños en los resultados empresariales, graves daños medioambientales, abusos en la contratación laboral y en la subcontratación, despidos masivos de trabajadores, deslocalización innegociada de empresas que han disfrutado de importantes ayudas y subvenciones, uso privilegiado de información, clientelismo o compra de voluntades en la asignación de contratos, discriminaciones laborales de diferentes tipos, atentados a la seguridad y salud en el trabajo... Todo ello ha ido generando un creciente nivel de intolerancia y "sed de actuaciones éticas". Pero la respuesta debiera ir mucho más allá de la exigencia de prohibiciones y de normas a cumplir.

La ética empresarial debería ser contemplada desde todas las pers-



pectivas y con todas sus aportaciones positivas. No olvidemos que toda decisión empresarial tiene siempre un componente ético, porque en último término afecta a personas, sirviendo a su desarrollo o dañándolo. Se trata de averiguar el *fin* de nuestras actuaciones y las diferentes *metas a alcanzar*, qué hábitos hemos de asumir para forjar un *carácter y una cultura de empresa*, cuáles han de ser los *valores y derechos* a respetar, más allá de la legalidad vigente, qué *información transparente* se ha de disponer para que, obrando con *prudencia*, los *sujetos responsables*, que hemos de ser todos, podamos tomar *decisiones acertadas*, considerando los contextos y consecuencias de cada decisión. En este sentido, la ética de la empresa tiene como valores la citada *calidad integral* de productos, servicios, procesos y condiciones de trabajo, la *honestidad* en el proceder, el *mutuo respeto* con todos los interlocutores sociales, inter-

na y externamente, la *participación y cooperación* por la que conjuntamente pretendemos alcanzar los objetivos establecidos, la *competencia profesional* basada en la *formación continua*, para también asegurar la "*empleabilidad*" de las personas, así como una gestión eficaz del capital intelectual, el principal activo de toda organización, la *creciente solidaridad* explorando al máximo las propias capacidades y necesidades, de modo que el conjunto de personas pueda beneficiarse, y la *autonomía, innovación y creatividad*, como expresión máxima de nuestras competencias y de nuestra libertad, dentro del espíritu de saludable riesgo que debería caracterizar todo proyecto empresarial.

Pero la realidad del tejido de relaciones internas y externas en que se configura cada empresa es complejo y la frontera entre actuaciones éticas y no suficientemente éticas se complica en el entorno de cada realidad social.



SECCIÓN TÉCNICA

Los valores éticos no son algo propio de cada cultura, ya que precisamente si algo los caracteriza es su universalidad. Normas éticas y valores sociales son conceptos distintos. No obstante, la presión social del medio los intenta acercar e incluso confundir. Ante tal complejidad, lo que se plantea es que las empresas, conformadas cada vez más por la multiculturalidad, habrían de construir y desarrollar un marco de diálogo continuo, transparente, de búsqueda de entendimiento con todos los grupos de interés con los que interactúan (trabajadores de diverso origen, clientes, proveedores, accionistas, administraciones, sociedad, etc.), para encontrar en cada momento y situación el equilibrio necesario para que nadie gane a costa de otros y que todos puedan sentirse en lo posible beneficiados.

armonía entre las ideas y su realización debe recurrir al principio de transparencia y publicidad como garantía de comportamientos, lo expresó en los siguientes términos: "Son injustas todas las acciones que se refieren al derecho de otros hombres cuyos principios no soportan ser publicados".

Una consecuencia negativa de una acción sólo sería imputable cuando es razonablemente previsible y evitable y no es querida por el actuante ni como fin ni como medio de la acción. Tampoco hay que olvidar que la responsabilidad moral de las personas en su puesto de trabajo está ligada a su cargo y posición, a la proximidad al problema y a sus posibilidades efectivas de solucionarlo. De todo ello se desprende que el sentido de responsabilidad es parte esencial de la calidad humana del directivo, ya que de

seres conscientes y libres. En todo caso, la libertad y la voluntad asociada a la misma son el fundamento de la ética; sin ellas no tiene sentido hablar de exigencias éticas. Aunque inmersos en un entorno determinado, muchos pueden no ser conscientes de la calidad de sus comportamientos. Lamentablemente, el ser humano con una mezcla de racionalidad subjetiva y ceguera inconsciente, relativiza los valores éticos, pudiendo llegar a justificarlo casi todo.

La ética hedonista, representada por Epicuro en la antigüedad, y la ética utilitarista en épocas más modernas [J. Bentham (1748-1832), J.S. Mill (1806-1873) y otros] han fundamentado su moral en perseguir la mayor felicidad o bienestar a través del placer, contraponiéndose a la ética deontológica que se preocupa ante todo del deber y de las normas que nacen del respeto a los derechos humanos y laborales. Esta moral utilitarista tiene aún una fuerza considerable en nuestra sociedad. El propio Descartes (1596-1650), fundador de la racionalidad matemática y mecanicista en la que fundamenta la búsqueda de la unidad y certeza filosófica, abandona el *objetivismo* de la verdad del conocimiento de la antigua filosofía, planteando una ética *subjetiva* en donde la racionalidad humana con las reglas de su Discurso (evidencia, análisis, síntesis e inducción) pretende llegar a la verdad, de acuerdo con lo que el mismo llama una "moral provisional". Según ésta, se podrían justificar ciertos comportamientos inadecuados, como, por ejemplo, robar para poder sobrevivir, o incluso incumplir normas de seguridad para garantizar la cobertura de expectativas salariales necesarias o la conservación de su puesto de trabajo. Bajo esta misma consideración estarían los históricos pluses de peligrosidad y penosidad, del todo inadmisibles. Aceptarlos con-

La ética del trabajo está en la esencia de la acción preventiva, y la salud en el trabajo constituye el principio ético por excelencia

Un marco de diálogo para la concreción de los principios éticos es lo que determina la generación de la confianza necesaria para que las personas y organizaciones puedan convivir y desarrollarse de manera civilizada. Ello nunca debería verse como una ética coyuntural o de situación, sino como la mejor manera para el conocimiento y respeto mutuo. Pero además se precisa de transparencia en la declaración de voluntades para generar un mecanismo de control. Ya Kant en "La paz perpetua" (13), al plantear que la

él depende que los principios éticos formen parte del quehacer de los miembros de la organización, pero, tanto tales principios como los códigos de conducta asociados a la actividad empresarial, han de ser bien conocidos e implementados para ser interiorizados y por supuesto exigidos.

Pero la falta de sensibilidad social en ningún caso justificaría la irresponsabilidad moral en algunos deberes elementales hacia los demás, como el respeto a las personas como





SECCIÓN TÉCNICA

llevaría asumir condiciones de trabajo indignas y por tanto graves conflictos morales y legales.

No obstante, la racionalidad científica actual ha cumplido el ideal cartesiano, que el "positivismo" de A. Comte (1798-1857) y seguidores contemporáneos han continuado. El conocimiento científico y tecnológico nos supera y desborda y, aunque lleguemos a comprender algunas de sus partes, se desconoce el resto como efecto de los avances y la superespecialización del conocimiento, con todas sus implicaciones. El individuo, bajo una racionalidad excluyente, se siente aislado e impotente, careciendo de los necesarios elementos críticos ante la realidad, que además es cambiante.

Como complicación adicional, en Occidente se ha ido identificando razón con saber y sentidos con placer y felicidad, estableciendo entre ambos un distanciamiento que se presenta con la mayor naturalidad (el trabajo para poder vivir/el ocio para disfrutar, tecnología/humanidades, beneficio económico/exigencias en prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo, ...). Afortunadamente, comprender que los sentimientos y emociones, y no sólo el cociente intelectual, son la base del ser humano, de una "inteligencia emocional" que nos hace tener conciencia de nosotros mismos y de los demás, de los sentimientos que entran en juego en cada situación, de la capacidad para comprender y valorar en cada momento lo que afecta a uno y otro, ...es lo que habría de permitirnos ser personalmente más felices y socialmente más civilizados, para así poder avanzar.

Desde Aristóteles ha ido prevaleciendo una concepción realista de la ética, fruto de la aceptación de principios universales e inmutables que el

hombre observa en su propia naturaleza, sin mermar la libertad y capacidad de razonamiento y autonomía del ser humano, postulados por Kant (1724-1804), quien introdujo con su "imperativo categórico" el concepto del "deber", que se convierte en una norma universal del actuar, afirmando que los seres humanos son fines en sí mismos, con un valor absoluto. Por ello no pueden ser tratados como medios. Más tarde, Max Scheler (1874-1928) planteó avances a la ética formal kantiana, al desarrollar una ética basada en *valores*, que son auténticas esencias objetivas, llenas de contenido y alcanzadas intuitivamente de manera directa, sin mediación alguna, por la intencionalidad de los sentimientos espirituales, entre los que destaca el amor, y por eso son dados de modo previo e independiente al conocimiento racional de las cosas.

Los valores no se captan por el conocimiento sensitivo ni por el conocimiento racional, sino por una percepción afectiva de los mismos que Scheler llama "intuición emocional de las esencias". Ello va siendo asumido por la visión ética actual que conforma la idea de *valores* y *dignidad humana* en que habría de fundamentarse la aplicación de los derechos de las personas, también en el trabajo.

El conjunto de variables que conforman las condiciones de trabajo, y sobre todo la percepción que tenga el trabajador sobre las mismas, está supeditado en gran medida a un marco complejo de relaciones humanas y a un conjunto de aspectos organizativos y maneras de actuar que difícilmente la reglamentación puede satisfacer plenamente, cuando ésta se limita a





SECCIÓN TÉCNICA

■ Figura 1 ■ La empresa y los agentes que la legitiman



exigir el cumplimiento de mínimos. A su vez, es difícil que la reglamentación pueda por sí misma abordar mecanismos para resolver plenamente y de manera objetiva cuestiones relativas a la calidad y satisfacción en el trabajo, de interés para las organizaciones en este mundo tan competitivo y ante las exigencias naturales de participación y desarrollo competencial y humano en el propio trabajo. Así, para enfrentarnos de manera eficaz, por ejemplo, a los riesgos emergentes psicosociales y a las nuevas formas de organización del trabajo, es necesario asumir con contundencia una gestión de los principios éticos, complementariamente a lo que la actual reglamentación ya aporta.

La ética del trabajo, con los valores universales que las personas compartimos, está en la esencia de la acción preventiva. Situándola en el eje del punto de mira, la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo podrán ser más fácilmente entendidas y desarrolladas. La salud en el trabajo en equilibrio con una vida extralaboral también sana, que éste ha de hacer posible, constituye el principio ético por excelencia, ya que tal valor es

el que hace alcanzables todos los demás y hace que personas y organizaciones puedan desarrollarse.

No obstante, para lograr que la prevención avance significativamente en cada empresa, habrá de tener en cuenta un conjunto de elementos esenciales, más allá de lo dispuesto reglamentariamente. Pensamos que se habrá de actuar de la manera más natural posible, asentándola evidentemente sobre principios éticos, preferiblemente consensuados, controlando su cumplimiento, integrándola al sistema general de gestión de la empresa con actividades sencillas, didácticas, y de implantación gradual, pero sistematizadas, para que todos puedan descubrir sus ventajas y su contribución a los intereses personales (liderazgo, confianza, profesionalidad, etc.) y, por supuesto, colectivos.

En fin, todo un conjunto de aspectos positivos a aprovechar que conformarían lo que se podría denominar el atractivo o la estética de la prevención, que representa también encontrar la mejor manera de aplicarla, adecuándola a cada organización y situación en particular, liberándola de normas excesivas y so-

bre todo rigiéndose por la transparencia y el diálogo. Ética y estética, como fondo y forma, han de conjugarse para que la mejora continua de las condiciones de trabajo pueda adquirir la dimensión humana, social y económica que le corresponde (figura 1).

Ética y responsabilidades empresariales

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), actualmente en debate, es también un tema controvertido dentro de la ética empresarial. Aunque ha encontrado resistencias para su incorporación al lenguaje económico, el nuevo escenario en el que ha de moverse la empresa ha facilitado que el concepto de RSE se utilice ya de forma clara y abierta. El Libro Verde de la Comisión Europea habla de la responsabilidad social de la empresa como un factor de competitividad y la prevención de riesgos laborales como uno de los factores clave de tal RSE. No habría de extrañarnos que el índice Dow Jones Sostenibility del Reino Unido, que agrupa a empresas con estándares de RSE, genere mayores beneficios.

Debería romperse la dicotomía de considerar tal responsabilidad como un concepto "utópico" de lo que la empresa debiera ser o, bien en el otro extremo, utilizarse como un recurso estratégico al servicio de los intereses económicos o de determinados grupos de interés. Sería absurdo pensar que la dimensión moral no tiene por qué tener una repercusión económica normalmente positiva. La ética empresarial debería dirigirse hacia la potenciación de aquellos espacios de decisión donde sea posible una conducta moral, procurando que no entre en clara contradicción con lo económicamente rentable desde la perspectiva siempre del me-



SECCIÓN TÉCNICA

dio y largo plazo, aunque muchas veces actuar éticamente pueda ir en contradicción del oportunismo inmediato de negocio. Pero nunca por motivos de competitividad se justificarían comportamientos no éticos. La conducta ha de ser siempre intrínsecamente ética, independientemente de que se busque la integración entre beneficio económico, beneficio social y medioambiental, lo que se denomina en el léxico empresarial, las tres P: *People, Planet, Profit*, que permite afianzar una posición de mayor estabilidad para la empresa en un medio de gran vulnerabilidad, expuesta a un mar continuo de riesgos emergentes e incluso impredecibles.

Las demandas sociales debieran considerarse más como activo que como pasivo, entendiendo que la responsabilidad es un recurso moral disponible para el logro de las condiciones óptimas para la generación, mantenimiento y desarrollo del verdadero capital social de la empresa que es lo que algunos denominan con acierto, la reputación o el "capital confianza" (10). La ética no es un obstáculo sino una condición, un activo, para el éxito del proyecto empresarial. Empresa responsable y empresa rentable se integran como conjunción indisoluble y no como disyuntiva en la empresa del siglo XXI.

La ética empresarial habría de cuidar de establecer las condiciones procedimentales desde las que es posible definir y delimitar la legitimidad empresarial. Sería la encargada de presentar los criterios de validez moral, esto es, los criterios de lo que es correcto y justo en el ámbito de la empresa. Por su parte, la responsabilidad social empresarial define el conjunto de acciones, decisiones y políticas que conforman la respuesta que ofrece la empresa ante las demandas y exigencias de sus in-

terlocutores. Esto es: concreta el grado de aproximación y compromiso con el horizonte ético del diálogo y acuerdo posible. No habrían de confundirse los criterios de actuación con las conductas a las que éstos pueden dar lugar.

La ética no es un obstáculo sino una condición, un activo, para el éxito del proyecto empresarial

Para entender mejor los orígenes de las controversias existentes en el mundo empresarial, es necesario analizar los tres puntos más relevantes de las teorías de Milton Friedman (Premio Nobel de Economía en 1976) [7] y sus seguidores, aún no superadas, que pretenden mantener una visión desfasada de lo que es hoy la empresa. Afortunadamente, los planteamientos de Joseph Stiglitz, Premio Nobel de Economía en el año 2001, [17] son radicalmente diferentes.

Límites entre lo público y lo privado

En primer término, puede plantearse una clara confusión entre lo privado y lo público. Según Friedman, en un sistema de mercado la empresa está jurí-

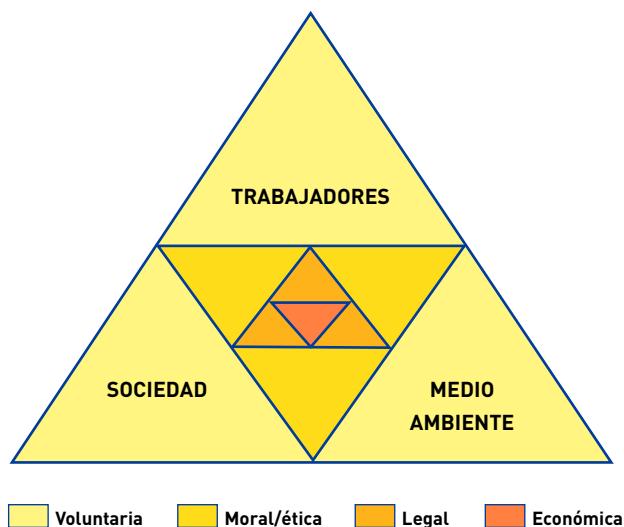
dicamente legitimada y su objetivo está bien definido: "*hacer cuanto más dinero sea posible conforme a las normas básicas de la sociedad*", para atender a los aspectos sociales ya está la Administración y las políticas de Estado. Plantean que si la empresa tuviera, por ejemplo, que reducir la contaminación por debajo de lo requerido por ley, hacer más seguridad en el trabajo que la estrictamente reglamentaria o contratar a desempleados con algunas limitaciones, iría en contra de sus verdaderos intereses. Según ellos, deberían ser las leyes las que debieran determinar su responsabilidad social, ante lo que consideran la limitada capacidad de autorregulación de todo lo moral. Precisamente el Libro Verde de la Comisión Europea plantea una discusión en este aspecto.

En realidad, la división tajante entre privado y público no existe. La motivación puede ser privada, pero los bienes siempre tienen un componente social y, por lo demás, las consecuencias de las decisiones empresariales siempre tienen repercusión pública. Friedman, junto con los críticos de cualquier propuesta de ética empresarial, parten del error, por cierto bastante frecuente, de confundir responsabilidad pública con responsabilidad estatal. El Estado es el garante de los derechos, también de los económicos y sociales, pero no es el único responsable, y la empresa debe dar razón no sólo del beneficio y del cumplimiento de leyes, sino también del uso que hace del poder y de los recursos que la sociedad le ha transferido, y que también están en la esencia de su legitimación. No puede trasladar daños irreparables, o que luego tenga que reparar el Estado a costa de todos, ya sea a los trabajadores o al medio ambiente. Tampoco el beneficio económico es el único fin, es más bien un medio para seguir creciendo, así lo



SECCIÓN TÉCNICA

■ Figura 2 ■ Niveles de responsabilidad social



plantea el modelo europeo de Excelencia empresarial, EFQM (European Foundation Quality Management). La innovación, la diversificación, el capital intelectual, las condiciones de trabajo y las responsabilidades sociales son también valores estratégicos para el desarrollo empresarial.

Dificultad de evaluación de los intangibles

En segundo lugar, se plantea la falta de criterios objetivos a la hora de definir en qué consiste esta responsabilidad. Éste es tal vez uno de los argumentos más comprometidos, ya que si bien es evidente para la opinión pública que la responsabilidad va más allá del beneficio económico y del cumplimiento legal, puede existir cierta vaguedad o imprecisión analítica para actuar en el día a día en el lugar de trabajo.

La cuestión es sencilla: mientras somos capaces de medir el beneficio económico o el incumplimiento de una ley, no existe la misma objetividad al hablar de la moralidad de una acción, cuando por otra parte ir más allá de lo reglamentado pudiera parecer un

camino sin límite, no exento de críticas y crecientes exigencias, incluso de los propios beneficiarios. No obstante, que los valores intangibles de la ética y de unas condiciones de trabajo saludables, con su repercusión en el beneficio, no sean fáciles de medir, no ha de ser impedimento para encontrar instrumentos de medición necesarios para su gestión.

Aunque la ética fuera capaz de delimitar los márgenes de esta responsabilidad social y medioambiental, todavía tendríamos que alcanzar un acuerdo sobre las variables que nos permitieran medir y evaluar tal responsabilidad. Para enfrentarnos a diferentes interpretaciones subjetivas de los criterios éticos y la dificultad de pretender objetivarlos todos mediante una concreción normativa, lo que a su vez sería absurdo, hemos de esforzarnos en aclarar los requisitos del contrato moral de la empresa, es decir, el contenido de su verdadera responsabilidad y sus formas de materializarse. Para ello, el diálogo debiera ser objetivo y valor por sí mismo, así como instrumento esencial de actuación.

Responsabilidad social y marketing

En último lugar, Fridman se refiere a la motivación que se esconde detrás de muchas decisiones empresariales que apuestan por la responsabilidad social, cuando lo que existe realmente es un encubrimiento de otros fines egoístas. Acertada intuición ésta por la que incluso defensores de la responsabilidad social podrían fácilmente equivocarse llamando beneficio social a lo que sólo es un medio para el beneficio privado de accionistas o propietarios.

A la vista tenemos el "marketing social o ecológico" actual, que percibimos orientado en muchas ocasiones más bien a fortalecer la imagen de la empresa, y que no es lo mismo que su reputación, verdadero valor de la misma y sólo alcanzable con esfuerzo y la plena coherencia de sus actuaciones responsables. Con la publicidad se puede crear una imagen, pero nunca construir una reputación, aunque bienvenida sea cuando garantice veracidad para ayudar a seleccionar con acierto y sin engaños los productos y servicios producidos por quienes se merecen nuestra confianza.

En el fondo, los mecanismos de información sometidos a control han de permitir conocer cada vez mejor quiénes somos y la calidad humana de nuestras acciones. En esta aldea global y con las nuevas tecnologías, cada vez ha de ser más fácil descubrir la calidad de los comportamientos de las empresas, y más aún cuando éstos no sean honestos. La competencia, los sindicatos, ONG, asociaciones de consumidores, las Administraciones, etc. ya empiezan a ocuparse de ello, aunque en una economía de mercado y dentro de una sociedad democrática son los ciudadanos al final los que tienen la última palabra. De sus decisiones bien





SECCIÓN TÉCNICA

aprovechadas depende el futuro de las empresas y también de quienes las dirigen, aunque sería ingenuo confiarlo exclusivamente a ellos.

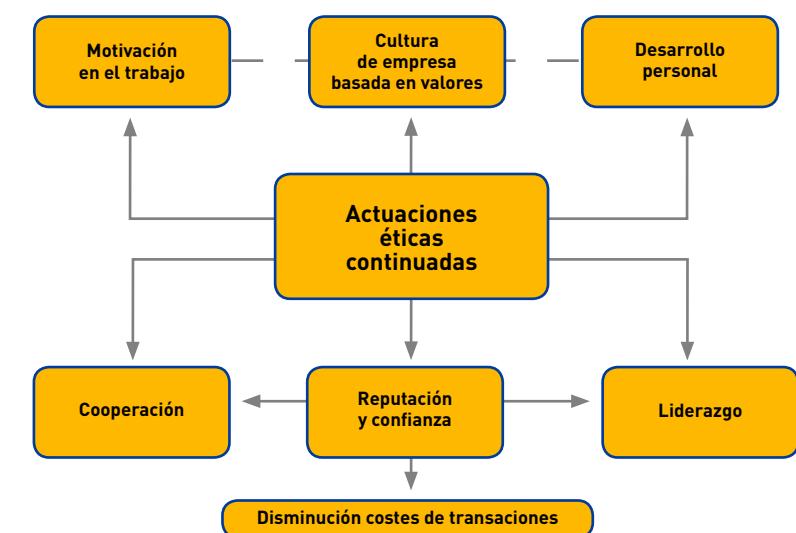
Clases de responsabilidades ante la sociedad

A la hora de definir lo que hemos denominado contrato moral de la empresa, fundamentado en un marco de libertad en las relaciones y sabiendo que nos encontramos ante el amplio horizonte de lo exigible y lo deseable, es necesario que conozcamos los diferentes tipos de responsabilidades. En todos los análisis encontramos que la responsabilidad económica es la categoría básica sobre la que descansa el resto de niveles o espacios que componen la responsabilidad social. Aunque está muy asumido que el concepto de responsabilidad social se limita sólo a lo voluntario, los autores de este artículo plantean una clasificación como la mostrada a continuación, no siendo excluyentes tales responsabilidades entre sí.

Responsabilidad económica: Junto a la minimización de costes, maximización de ventas y eficiencia en los procesos, la empresa debe ofrecer la máxima calidad en la prestación de servicios a precios justos que le permitan ser competitiva y poder seguir ofreciendo beneficios a la sociedad. Ello obliga a las pertinentes acciones de investigación, innovación, reinversión de beneficios y formación continua, entre otras cuestiones clave, que lo hagan posible. Actuar por la pervivencia es ineludiblemente la primera responsabilidad.

Responsabilidad legal: La estructura jurídica de la empresa y el amplio marco legal en el que debe desenvolverse le obliga no sólo a un estricto

■ Figura 3 ■ Efectos de la conducta ética en la empresa



cumplimiento de sus obligaciones y derechos contractuales, sino a hacer importantes esfuerzos para mantenerse al día en su aplicación, velando para anticiparse en lo posible a los cambios que el marco comunitario e internacional comporta. Aunque lo legal, materialización del derecho positivo, y lo moral, que se fundamenta en valores universales, normalmente están asociados, podrían en alguna ocasión no ser coincidentes por la limitación efectiva del primero.

Responsabilidad ética o moral: Abarca aquellas expectativas y obligaciones sobre las que existe un código o acuerdo entre los diferentes grupos implicados, estén o no recogidos en leyes, y cuyo cumplimiento es esperado. Son exigencias sociales y medioambientales que aún no se han convertido en ley o nunca poseerán una forma jurídica por no tener un carácter fácilmente objetivable, aunque van asociadas a valores morales exigibles.

Responsabilidad voluntaria: A diferencia de las anteriores, aquí se trata más bien de conductas deseables y cívicas con las que la empresa se com-

promete (acciones sociales), aunque no podrían calificarse de no éticas o inmorales de no hacerlo en el contexto social en cuestión (figura 2).

Motivaciones y efectos de la actuación ética en la empresa

Cuando las actuaciones éticas son continuadas e impregnán la cultura de empresa, su incidencia en las personas y en los resultados de la actividad se hacen evidentes. También es cierto que una actuación inmoral notoria puede derrumbar los logros alcanzados con tiempo y esfuerzo de una organización. Veamos a continuación algunos de los aspectos positivos más relevantes, todos ellos entrelazados. Se muestran esquemáticamente en la Figura 3.

Desarrollo personal y motivación en el trabajo

En principio actuar éticamente, aun con esfuerzo, ha de provocar el sentirse bien con uno mismo y con nuestro entorno inmediato, familiar y laboral; frente al posible remordimiento de no hacerlo. Pero este motivo no es sufi-



SECCIÓN TÉCNICA



ciente para la acción personal, ante la confluencia de intereses de posible mayor beneficio material y la posible disminución o justificación del sentimiento relativo de culpabilidad. Actuar éticamente requiere tener buena intención. Hacerlo por interés económico o para evitar problemas psicológicos o judiciales, aunque apreciable, no es suficiente. Independientemente de la reacción del entorno social, está el propio sentido de responsabilidad que nos permite darnos cuenta de que con nuestro modo de proceder estamos contribuyendo a enriquecernos interiormente y a reforzar el comportamiento ético de los demás, con una modesta aportación en mejorar la sociedad desde nuestro lugar de trabajo. En todo lo que hacemos hay una repercusión en el exterior y un efecto en nuestra conciencia interior. Como apunta Argandoña, "actuar de modo ético siempre es rentable", (1) no en sentido estrictamente económico, sino huma-

no, ya que la actuación ética contribuye a mejorar como personas. Las virtudes como los vicios se acrecentan según sea nuestro modo de proceder cotidiano en el trabajo.

Cuando, por ejemplo, un directivo felicita a un colaborador por un cambio de actitud, supongamos utilizar debidamente los medios de protección o cumplir una norma que anteriormente no cumplía, responde de alguna manera al agradecimiento y estímulo (que en el fondo el trabajador necesita), por la consolidación de un cambio que beneficia no sólo al trabajador sino a toda la organización, aparte de que nuestro directivo debería sentirse también mejor consigo mismo. Aunque a algunos les cueste estar atentos a la expresión recíproca del trabajador.

Las personas necesitan desarrollar la motivación trascendente, la que se

genera con la profunda satisfacción de poder dar algo de nosotros en beneficio de los demás. Lamentablemente, no todos tienen la conciencia de lo que son, de sus capacidades y de lo que deben o pueden dar, ni las organizaciones facilitan suficientemente el desarrollo de este valor intrínseco del ser humano que tantas potencialidades tiene.

También la satisfacción o insatisfacción moral en el trabajo repercute en la motivación en el mismo y en el nivel de implicación con la organización. Se experimenta cierta insatisfacción cuando las prácticas de la empresa no responden a valores éticos o existen ciertas presiones para actuar de manera no del todo correcta, generando efectos negativos en las personas. Aunque hay pocos estudios que correlacionen el respeto a la conciencia de las personas y su satisfacción en el trabajo, los pocos que se han realizado confirman que esa correlación es elevada. Lo que sí es cierto es que personas de valía cambian de empresa cuando han de moverse en un entorno con limitaciones éticas.

En muchas ocasiones es la actitud incontrolada de algunas personas, en un medio que favorece que se desarrollen las murmuraciones, las críticas inconsistentes, los rumores malévolos y poco fundados, los desprecios, etc., la que va minando un ambiente de desmoralización y de desmotivación en el trabajo, sin un verdadero fundamento, simplemente por no haber sido capaces de transmitir una visión de futuro y crear una cultura de empresa de valores honestos y de información transparente.

La adopción de actitudes positivas en el trabajo para generar creatividad en las personas, esencial para que el proceso innovador sea posible, base



SECCIÓN TÉCNICA

para el futuro de cualquier empresa, requiere no sólo el respeto a valores morales en el trabajo, sino a entornos emocionales que aporten significado a lo que se hace, así como automotivación. El cumplimiento estricto de la reglamentación, aunque imprescindible, no es suficiente para lograrlo.

Cultura empresarial basada en valores. Liderazgo

La cultura de empresa comprende el conjunto de prácticas o modos de hacer habituales de sus miembros, cuando se sustentan en valores y convicciones compartidas. Una clara manera de entender lo que es cultura de empresa es todo aquello que se aprende y asume por la observación y por el hecho de formar parte de la misma, aun sin explicarlo. La cultura, que es algo dinámico, incide evidentemente en el modo de proceder de las personas. Por ello, cuando prevalecen los valores éticos porque se propugnan y se ejemplarizan en todos los ámbitos de decisión, las personas tienden a respetarlos y asumirlos como algo propio, y vulnerarlos resulta cada vez más difícil. Tengamos en cuenta que el entorno es lo que condiciona en gran medida nuestros comportamientos. Por ello, es más eficaz mejorar tales entornos, con buenos sistemas de gestión, que repercuten en las conductas de las personas, que incidir directa y unilateralmente sobre las mismas. La presencia de personas, y en especial de mandos con comportamientos no suficientemente éticos, repercute inexorablemente en la moral de las personas más próximas y en cascada en toda la organización. Sería inconcebible exigir el cumplimiento de unas normas de seguridad, cuando algún mando a veces las incumpla. Imaginemos también el daño que genera un jefe de compras que acepta comisiones o regalos de proveedores

o un directivo que sólo busca su éxito individual. Miméticamente, lo colectivo irá perdiendo valor y se tenderá de manera inconsciente a comportamientos egoístas que pueden hacer peligrar a la misma organización. Cuando los valores éticos se conjugan con los otros valores afines como el de la eficiencia, la innovación, la cooperación, la creatividad y el conocimiento compartido, el principal activo de una empresa que es la calidad humana y profesional de sus miembros se energiza como verdadero valor de futuro. Una cultura de empresa basada en valores éticos permite hoy ser un factor diferencial frente a competidores que no los ejerciten del todo y los difundan.

El liderazgo organizativo es uno de los principales elementos de gestión para conformar una cultura de empresa basada en valores. Los principales modelos de gestión le otorgan un papel estratégico, como el de la excelencia empresarial, EFQM, ya citado. El liderazgo no se basa en el poder en cualquiera de sus diferentes formas, sino en la autoridad moral que las personas reciben de sus colaboradores sin coacción alguna debido a su actuación competente y ejemplar de servicio y ayuda. La autoridad, como la confianza, se gana o se pierde en el día a día. El líder dispone de cierto poder que crecerá o disminuirá según lo utilice. Es más, su comportamiento ético y su toma de decisiones prudente y reflexiva, escuchando a las personas implicadas para evitar no sólo errores sino malas interpretaciones, contribuirá a reforzar su liderazgo y consecuentemente la respuesta positiva esperada en sus ámbitos de actuación.

Lamentablemente, las organizaciones necesitan hacer importantes esfuerzos para que los mandos aprendan a dirigir y las personas a cooperar. Su

formación en habilidades directivas y la consideración de los principios éticos en las mismas es del todo necesaria. Dos serían las características esenciales del líder empresarial del siglo XXI, en las que coinciden muchos expertos en gestión: su espíritu innovador y la plena asunción de valores éticos. Las actividades preventivas de riesgos laborales como vía de acercamiento y diálogo entre mandos y trabajadores pueden ser eficaces instrumentos para solucionar problemas, aprender continuamente y acrecentar el liderazgo que personas y organizaciones necesitan.

Disminución de costes de las transacciones. Reputación y confianza

La teoría de los costes de transacción, introducida por Williamson en 1975 [18] y ampliamente difundida, plantea que en toda interrelación existe algún tipo de contrato o acuerdo entre las partes que implica costes (de búsqueda, de selección, de gestión, etc.). En la teoría, se supone que es previsible la existencia de oportunismo por cualquiera de las partes para incurrir en un aprovechamiento ilegítimo, y que para evitarlo hay que prever dentro de tales costes, los de control. Cuanto mayores sean estos controles, menor será tal riesgo de oportunismo egoísta. En cambio, si logramos reducir este riesgo, a través de la confianza y la reputación del interlocutor, el coste de control también debiera disminuir. Este ahorro de costes ha resultado esencial en los sistemas normalizados de control de calidad, y sobre todo en el valor indiscutible de la solera y reputación de una empresa.

Tener reputación supone cierta confianza en que se actuará bien. Pero tener confianza en alguien es mucho más que reconocer su buena reputación. La importancia de la confianza en



SECCIÓN TÉCNICA

la empresa, tanto a nivel interno como en sus relaciones externas, es bien conocida. Sin ella, el mercado y las relaciones humanas difícilmente podrían funcionar. Perder esta confianza puede suponer quedar excluido del mercado. Rápidamente procuramos apartarnos de quien no respeta valores éticos y a la vista tenemos los casos de empresas importantes que han desaparecido, simplemente por falsear sus cuentas de beneficios y sus accionistas sentirse engañados.

No es posible generar confianza cuando se percibe que alguien sólo va a lo suyo. ¿Quién no se ha sentido defraudado de un compañero de trabajo, al descubrir que la buena relación se fundamentaba solo en intereses personales? Pero la confianza no se crea en un día, hace falta un trato prolongado en el que poder conocernos como real-

camino. La lealtad de los trabajadores a la empresa y a sus intereses, de los clientes y de los proveedores, entendida como fidelidad o legítima adhesión para permanecer juntos, se basa en la confianza y en el beneficio mutuo que tal relación nos comporta hoy, y que se espera continuar e incluso incrementar en el futuro.

El valor moral del diálogo

La credibilidad y legitimidad de una organización depende de su capacidad de respuesta ante las exigencias sociales que de ella se tengan, precisándose por lo tanto de la consideración positiva de los afectados por la actividad empresarial, cuestión ésta en la que solo ellos deciden. Por ello, la concepción ética que aquí se plantea se dirige principalmente hacia las condiciones organizativas que posibilitan un acuer-

así como las consecuencias y efectos de las mismas respecto a los intereses en juego, pudieran ser aceptados por todos los implicados y/o afectados presentes y futuros en un diálogo abierto en condiciones simétricas de participación”.

Es decir, el valor moral del diálogo nos exige su realización real y, con él, la mediación de esta exigencia con las condiciones propias de cada empresa y contexto empresarial en particular, sin perder de vista el escenario global en el que hoy nos encontramos. Hablamos de un “valor” porque supone una orientación de la acción hacia el reconocimiento igual y recíproco de todos los interlocutores, y de “moral” porque reúne las características de libertad y universalidad, convirtiéndose así en una obligación. Actuar desde esta perspectiva ética representa reconocer la primacía del diálogo como mecanismo para la resolución consensual de conflictos de acción y para la búsqueda de síntesis innovadoras y creativas entre ética y objetivos empresariales, entre los que se incluiría la mejora de la competitividad. Las mesas de diálogo social, propugnadas por el esquema tripartito de la OIT, con su probada eficacia, son un buen ejemplo de las inmensas posibilidades del diálogo formal y sistematizado.

Actuar desde la ética representa reconocer la primacía del diálogo como mecanismo para la resolución consensual de conflictos de acción

mente somos y nuestra manera de actuar. El trabajo y el esfuerzo compartido es la mejor manera de generar esta confianza. Las actuaciones éticas continuadas, aunque son necesarias para generar confianza, no son suficientes. Puede haber malas interpretaciones o que no se valoren debidamente. También necesitamos una valoración positiva de la competencia y experiencia profesional para poder confiar en la acción en cuestión. En todo caso, ética y confianza se encuentran en un mismo

do racional entre todos los implicados como una plataforma básica para la credibilidad y la confianza. Ya Sócrates defendía el valor del diálogo y su especial contribución a que las personas descubran el conocimiento a través del mismo. Los principios socráticos siguen vigentes en el proceso de aprendizaje. Habermas [11] también lo expresa hoy claramente en los siguientes términos: “Una empresa podría considerarse ética cuando las decisiones, acciones, y políticas que adopta,

Un modelo de ética empresarial, fundamentado en el diálogo y la confianza, se asentaría en los siguientes cuatro principios [10], que a su vez se apoyan sobre el principio de *publicidad* o de compromiso público:

1. *Principio de comunicación.* Aceptación pública de los principios éticos de gestión, del diálogo y posterior acuerdo entre todas las partes implicadas, como marco general para definir las responsabilidades y compromisos.





SECCIÓN TÉCNICA

2. *Principio de inclusión.* Definir cuáles son los principales grupos implicados y sus cauces naturales de representación, generando una actitud abierta al análisis de las expectativas y obligaciones en juego.

3. *Principio de igualdad y simetría.* Establecer los mecanismos de participación y diálogo, así como de comunicación y transparencia, que permitan la intervención de todos los afectados en igualdad de oportunidades.

4. *Principio de reciprocidad.* Publicación de los diferentes compromisos que la empresa asume ante todos los intereses en juego como paso previo para el diálogo y posterior acuerdo. La exigencia moral de reciprocidad nos lleva a plantear el acuerdo entre todos los grupos, considerando a la empresa como una red de interacciones. Todos los intereses deben ser

considerados por igual y abiertos a la revisión crítica.

El diálogo debería propiciar una negociación que no se base solo en el "ganar-ganar", tan en boga, en el que todos obtengan beneficios, sino que, respetando los principios anteriores, sea posible la sinergia en el aporte de ideas y por tanto la creatividad, para así generar nuevas soluciones de alto valor, siendo asumidas por todos como propias [19].

Finalmente, para desarrollar un Plan de acción en materia de ética empresarial, se recomienda revisar el contenido de la Nota Técnica de Prevención "Condiciones de Trabajo y Códigos de actuación" [3]. Dicho Plan debería encaminarse a potenciar las estructuras de diálogo en la empresa, combinando los siguientes tres elementos esenciales:

- Los Códigos éticos, como manifestación explícita de los compromisos adquiridos frente a su responsabilidad social y medioambiental. El Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas sobre comportamientos éticos puede resultar de ayuda como referente de partida. También es recomendable consultar la Norma internacional SA 8000 y los Códigos de Forética en nuestro país.

- La Auditoría ética, como instrumento de evaluación y seguimiento continuado de la respuesta dada por la empresa a las exigencias planteadas.

- El Comité de ética, como un espacio abierto para la gestión ética en el seno de la empresa y la implicación de los diferentes interlocutores sociales. ●

Bibliografía

- (1) ARGANDOÑA, A. Ética en la empresa. Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1994.
- (2) BESTRATÉN, M. y PUJOL, LL. Responsabilidad Social Empresarial. Notas Técnicas de Prevención, 642 y 643. Ed. INSHT, Madrid, 2004.
- (3) BESTRATÉN, M. y PUJOL, LL. Condiciones de Trabajo y Códigos de conducta Nota Técnica de Prevención. Ed. INSHT, Madrid, 2005.
- (4) BESTRATÉN, M. y ARENAS, B. Nueva Cultura Empresarial y Condiciones de Trabajo. Nota Técnica de Prevención, 756. Ed. INSHT, Madrid, 2006.
- (5) BOWIE, N. Business Ethics. A Kantian Perspectiva Ed. Blacwell, Oxford, 1999.
- (6) CORTINA, A. Ética de la empresa. Ed. Trotta, Madrid, 2000.
- (7) FRIEDMAN, MILTON. Capitalismo y libertad. Ed. Rialp, Madrid, 1966.
- (8) GARCÍA ECHEVARRÍA, S. Responsabilidad Social y Balance Social de la Empresa Fundación Mapfre, Madrid, 1982.
- (9) GARCÍA, S. y DOLAN, S.L. La dirección por valores. Ed. McGraw-Hill, Madrid, 1997.
- (10) GARCÍA-MARZÁ, DOMINGO. Ética empresarial. Del diálogo a la confianza Ed. Trotta, Madrid, 2004.
- (11) HABERMAS, J. Conciencia moral y acción comunicativa Ed. Peñínsula, Barcelona, 1985.
- (12) HABERMAS, J. La inclusión del otro. Ed. Paidós, Barcelona, 1999.
- (13) KANT, I. La paz perpetua. Ed. Tecnos, Madrid, 1987.
- (14) KANT, I. La metafísica de las costumbres. Ed. Hyspa, Buenos Aires, 2004.
- (15) KLEIN, N. El poder de las marcas. Ed. Paidós, Barcelona, 2002.
- (16) MELE, DOMÉNECH. Ética en la dirección de empresas. Biblioteca IESE de Gestión de Empresas, Ed. Folio, Barcelona, 1997.
- (17) STIGLITZ, JOSEPH E. Cómo hacer que funcione la globalización. Ed. Taurus /Santillana, Madrid, 2006.
- (18) WILLIAMSON, O.E. Markets and hierarchies: Analysis and anti-trust implications Free Press, Nueva York, 1975.
- (19) FERNÁNDEZ LONGO. La Negociación Inevitable. Ed. GAC, Grupo Abierto de Comunicaciones, Buenos Aires, 2004.



SECCIÓN TÉCNICA

El modelo AMIGO y la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL

Aportaciones y retos en la prevención de los riesgos psicosociales

Isabel Rodríguez, M. Gloria González-Morales y Salvador Carbonell

Facultad de Psicología. Dpto. de Psicología Social
Universidad de Valencia

Las características emergentes y los cambios producidos en el trabajo han llevado aparejados la aparición y el aumento de nuevos riesgos psicosociales y enfermedades psicosomáticas. Cada vez se ve más claramente la necesidad de intervenir en la organización. De ahí, la importancia de contar con un modelo teórico que permita tener una visión integrada, como el modelo AMIGO, que ha servido de base para el desarrollo de la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL.

1. Introducción

Las importantes transformaciones que el trabajo y las organizaciones han experimentado durante las últimas décadas en las sociedades avanzadas, han afectado de diversas formas al campo de la prevención de riesgos laborales. Por una parte, dichas transformaciones han hecho posible la reducción de determinados riesgos, al transformar los sistemas de trabajo y las actividades que las personas y los equipos realizan, de forma que tienden a reducirse determinados riesgos físicos. En este proceso, han jugado un papel importante la acción combinada de la medicina preventiva e higiene la-

boral, las presiones de los sindicatos y la legislación social (Hansez y de Keyser, 1999). Sin embargo, estamos asistiendo a un desplazamiento de riesgos cuya prevención es mucho más difícil. Así, determinadas transformaciones (incremento de la complejidad, competitividad, ritmo de trabajo, flexibilidad, trabajo cognitivo, etc.) llevan aparejadas nuevos riesgos de carácter psíquico y psicosocial, fuertemente vinculados a los contextos laborales y organizacionales, con importantes repercusiones para el trabajador y la organización.

Fundamentalmente, se consideran riesgos psicosociales todos aquellos factores o elementos del contexto o contenido laboral y organizacional que actúan como potenciales fuentes de presión, estresores o desencadenantes del estrés laboral. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los define como "aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del

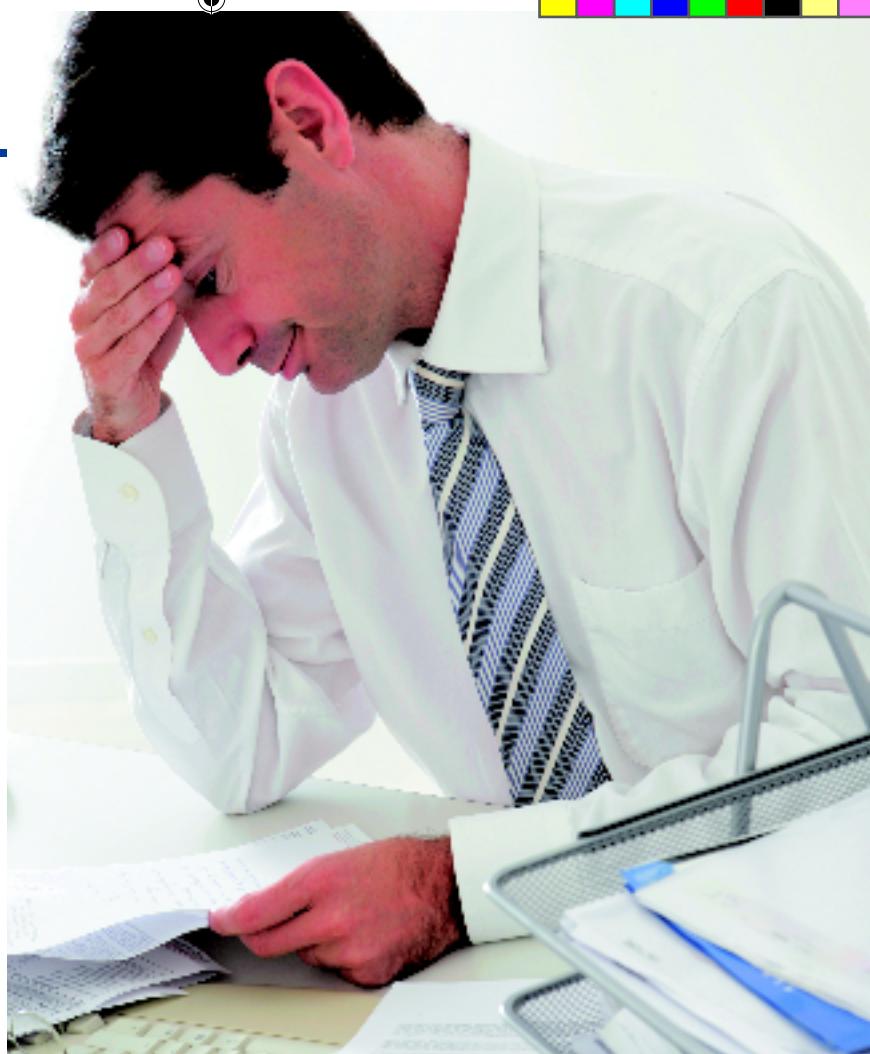
trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador".

Dichos factores tienen serias repercusiones a nivel de trabajador, grupo de trabajo, organización y sociedad en general. Múltiples investigaciones desarrolladas al respecto (Peiró, 1999) ponen en evidencia los importantes resultados y consecuencias de este tipo de riesgos.

Los resultados hacen referencia a los efectos que se dan a corto plazo, tanto fisiológicos, psicológicos como comportamentales, especialmente a nivel individual (alteración de la presión sanguínea, del ritmo cardíaco, ansiedad, agresividad, aburrimiento, problemas de concentración, adicción al tabaco, bebidas u otras sustancias, etc.). Estos efectos pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Notas: Trabajo patrocinado por la Generalitat Valenciana (Grupos I+D+I 03/195). Las personas interesadas en el uso de la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL deben dirigirse al Prof. J.M. Peiró, de la Universidad de Valencia (Jose.M.Peiro@uv.es).

Los autores son miembros de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (UIPOT) de la Universidad de Valencia.



Así pues, la aparición de las consecuencias no es inmediata, se da a más largo plazo y están relacionadas con la salud y la familia y con el desempeño laboral y organizacional (Matteson e Ivancevich, 1987). Respecto a las primeras, cabe destacar las úlceras, enfermedades coronarias, insomnio, depresión, dolores de cabeza y músculo-esqueléticos, alergias, separación/divorcio...

Respecto a las consecuencias para la organización, se encuentran la baja productividad, el absentismo, la alta tasa de rotación y el abandono. Asimismo, aunque los indicadores de accidentes laborales de los trabajadores no suelen ponerse en relación con los factores psicosociales, la existencia de dicha relación la demuestra la altísima prevalencia del factor humano como causa de accidentes en innumerables estudios sobre siniestralidad en todos los ámbitos (Meliá, 2004).

Todos estos resultados y consecuencias se traducen en problemas sociales tangibles, tales como los elevados costes por bajas laborales. Existen toda una serie de ocupaciones en la que las bajas por depresión y otras molestias psicosomáticas representan un nivel importante, planteando costes elevados a la Administración y a las empresas. De hecho, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003) destaca que el estrés de origen laboral es el segundo problema de salud más frecuente relacionado con el trabajo en la Unión Europea, después de los dolores de espalda, y afecta a casi uno de cada tres trabajadores. Se ha calculado que el estrés relacionado con el trabajo cuesta a los Estados miembros 20.000 millones de euros al año como mínimo. Sin embargo, el coste no se debe con-

templar exclusivamente desde el punto de vista económico para las empresas; los costes socioeconómicos son bastante considerables, ya que los riesgos psicosociales dañan tanto a la sociedad como a los individuos.

Tanto la legislación europea como la española han reconocido la importancia de considerar los factores psicosociales en la prevención de los riesgos laborales. No obstante, la dificultad de su diagnóstico y la distancia existente entre las causas y los efectos plantean el debate sobre cuáles son las intervenciones más adecuadas (Peiró, 2003).

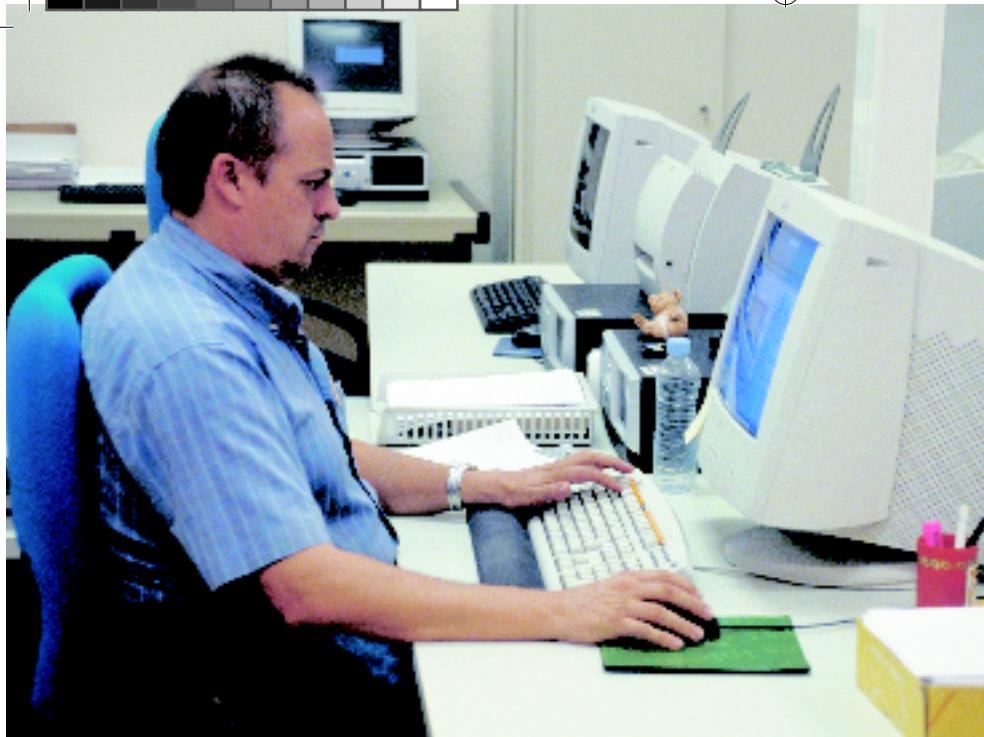
2. Niveles de intervención

En el pasado, el principal objetivo de la intervención ha sido la persona (reducción de los efectos del estrés) más que la organización (reducción de los factores de riesgo). Sin embargo, cada vez se ve más claramente la necesidad de invertir dicha situación o bien establecer cuál es la estrategia de intervención más adecuada (primaria, secundaria o terciaria) en función de

los resultados de la evaluación o diagnóstico realizado.

La prevención primaria se refiere a las acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores de estrés (es decir, los orígenes del estrés) y promover positivamente el medio ambiente de trabajo saludable y solidario. Esta sería, en principio, la forma más eficaz de combatir el estrés. Para ello puede que sea necesario "modificar la política de personal... rediseñar los puestos de trabajo... mejorar los canales de comunicación y erradicar las normas culturales que favorecen el estrés de los trabajadores (p. ej., las normas culturales que incitan a los empleados a trabajar en exceso y durante muchas horas y a sentirse culpables por abandonar el trabajo "a la hora")" (Cooper y Cartwright, 2001, p. 76).

La prevención secundaria consiste en la detección y tratamiento precoces de la depresión y la ansiedad a través de la concienciación de los trabajadores y la promoción de las estrategias de control del estrés. Consistiría, pues, en



el aumento de la resistencia de las personas a los estresores generados en el trabajo. Estos programas son muy beneficiosos para los trabajadores y resultan especialmente útiles para que los directivos sepan reconocer el estrés en sus subordinados y tomen conciencia de sus propias técnicas de gestión y de su impacto en los demás (Cooper y Cartwright, 2001).

La prevención terciaria se refiere al tratamiento, rehabilitación y el proceso de recuperación de aquellas personas que han sufrido, o sufren, problemas serios de salud producidos por el estrés. Típicamente, esto implica proporcionar servicios de asesoramiento llevados a cabo por profesionales de la empresa o por gabinetes externos en la forma de un programa de asistencia para los empleados (EAP) (Cartwright y Cooper, 1999).

A pesar de que los autores señalan la intervención primaria como la más eficaz, la mayor parte de las iniciativas se dan en el nivel secundario o terciario. Las intervenciones primarias han producido claramente menos entusiasmo debido a que son, con frecuencia, pesadas, difíciles de desarrollar y demandan una voluntad política de cambio en la empresa que no siempre existe (Cooper, Liukkonen y Cartwright, 1996; Hansez y de Keyser, 1999).

Por otro lado, las alternativas descritas no deben ser consideradas como mutuamente excluyentes sino, más

bien, como complementarias. A este respecto, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003) señala que las intervenciones deberían siempre ser a la medida del problema que se plantea. En circunstancias en las que resulta imposible eliminar por completo la fuente de riesgo, los esfuerzos deberían orientarse a reducir el riesgo mediante una buena gestión. En muchos casos, la solución más eficaz consistirá en una combinación de esfuerzos en diferentes niveles. Para ello, es fundamental contar con una herramienta que nos permita realizar un buen diagnóstico organizacional. Es decir, es necesario ser capaces de diagnosticar si se trata de un problema individual o si el problema se deriva de aspectos como la política de personal, los sistemas de comunicación, el diseño de los puestos de trabajo, el nivel de participación en la toma de decisiones o el de autonomía, entre otros.

3. El diagnóstico organizacional: modelo AMIGO

En general, se puede considerar que la situación española en la evaluación y valoración de riesgos psicosociales está avanzando. De hecho, existen distintas metodologías disponibles o en fase de preparación que pueden ser útiles. Por ejemplo, el método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del INSHT. También se pueden destacar el método de identificación de situaciones de ries-

go del Instituto Navarro de Salud Laboral (Lahera Martín y Góngora Yerro, 2002), el método ISTAS 21 para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa (CoPsoQ), los métodos de evaluación de riesgos psicosociales de INERMAP desarrollados por el Instituto de Ergonomía de MAPFRE (2004), el cuestionario RED desarrollado por el equipo WONT de la Universidad Jaume I (Salanova, 2005), o la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral, desarrollada en la Universidad de Valencia (Meliá, 2004).

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, aún queda mucho por hacer. En la actualidad, no existe un modelo teórico claro que respalte la metodología y abarque todos los elementos implicados en lo que se conoce como factores psicosociales, sino que las distintas metodologías se basan en modelos parciales del estrés.

De hecho, algunas de ellas se basan en el modelo demandas-control elaborado por (Karasek, 1979) o en posteriores extensiones (Johnson y Hall, 1988; Schaufeli y Bakker, 2004). Dichos modelos ponen el énfasis, básicamente, en el papel del control o la toma de decisiones para reducir los efectos negativos de un alto nivel de demandas laborales. Por tanto, gran parte de las metodologías basadas en dicho modelo proponen, como un elemento fundamental en la intervención, el aumento del control de los trabajadores.

No obstante, dicho modelo presenta problemas y no ha sido apoyado de forma unánime por la investigación. Se ha sugerido que esto tiene que ver con la simplicidad del modelo, que no incluye aspectos tan importantes como las características personales (Parkes, 1991; Rodríguez, Bravo, Peiró y Schaufeli, 2001; Rodríguez, Bravo, Gracia y Peiró, 2000) o la complejidad del trabajo





SECCIÓN TÉCNICA

(Frese, 1989), ni toma en consideración variables contundentes como el estatus socioeconómico (Ganster, 1989).

El mismo autor (Karasek, 2001) señala que el modelo tiene su mejor apoyo empírico en las asociaciones entre la tensión en el trabajo y la enfermedad cardiaca. Además, es más coherente cuando predice la enfermedad cardiovascular en trabajadores manuales que en trabajadores no manuales. Sin embargo, no es igual de aplicable a los trastornos psicológicos.

Por otro lado, se le ha criticado que los intentos de correlacionar el estrés con la cardiopatía coronaria se han centrado de forma exclusiva en los hombres y en determinados aspectos de su trabajo (Barnett, 2001), por lo que no se pueden aplicar a las mujeres.

Finalmente, (Karasek, 2001) reconoce que a los niveles más altos, los trabajos ejecutivos consisten en tomar decisiones como exigencia psicológica básica, es decir, la toma de decisiones formaría parte de las demandas laborales, por lo que no se podría aplicar su modelo (en este caso, el aumento del control implicaría un aumento de la sobrecarga laboral).

Esto no quiere decir que el control no sea importante, ya que supone uno de los múltiples factores que pueden afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores. De hecho, en el documento de estrategia nacional del NIOSH (Sauter, Murphy y Hurrell, 1990), se formularon recomendaciones para reducir el estrés laboral centradas, sobre todo, en las características del puesto de trabajo y de la tarea tales como la sobrecarga, el control y los roles laborales.

Sin embargo, centrarse en el control o en las características del puesto su-

pone una visión reduccionista del problema. En este sentido, las reuniones científicas posteriores a 1990, llevadas a cabo por la Asociación Americana de Psicología y el Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH), llevaron al NIOSH a adoptar un punto de vista más amplio sobre la experiencia laboral y sus efectos sobre el bienestar de los trabajadores y el desempeño organizacional, incorporando factores macro-organizacionales, tales como la cultura y el clima organizacionales, los valores centrales para la organización y los procedimientos y políticas.

ganizacional (por ej., prácticas de dirección, clima y cultura organizacional, etc.) y no simplemente elementos de los puestos o tareas" (p. 225).

Así pues, la investigación actual sobre organizaciones de trabajo saludables apunta hacia intervenciones que favorecen los cambios en la estructura organizacional, los procedimientos y políticas; y el clima y la cultura para mejorar el bienestar de los trabajadores y el desempeño organizacional (Bennet, Cook y Pelletier, 2002; Rousseau, 2001; Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 2001).

Por otro lado, es importante destacar que las recomendaciones para la intervención desde la literatura del estrés laboral y desde la literatura de las organizaciones de trabajos saludables no son mutuamente excluyentes y pueden (y deberían) coexistir (Murphy, 1999).

Por tanto, la realización de un buen diagnóstico de los factores psicosociales requiere disponer de un modelo teórico que permita tener una visión integrada de los fenómenos organizacionales y ayude a identificar las intervenciones más eficaces en cada caso.

Ante esta situación, el modelo AMIGO supone una alternativa a los modelos en los que se basan las distintas metodologías que existen actualmente en nuestro país.

El modelo AMIGO (modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional), desarrollado por Peiró (1999, 2000, 2003) considera como facetas los distintos componentes de la organización, lo que permite resaltar el carácter global de ésta, incidiendo en el hecho de que las distintas facetas sólo se comprenden adecuadamente si se tiene una perspectiva del sistema en su conjunto.

El modelo AMIGO supone una alternativa a los modelos actuales, destacando la perspectiva del sistema organizacional en su conjunto

Como señala Murphy (1999), "la atención al sistema organizacional complementa la investigación tradicional sobre diseño de puestos y tareas y tiene varias ventajas claras. Primero, es holística y relaciona los temas de salud y seguridad más estrechamente con la estrategia global de la organización. Segundo, estimula las estrategias de prevención que cambian aspectos del sistema or-



SECCIÓN TÉCNICA

Las principales facetas contempladas en el modelo AMIGO (ver Peiró 1999, 2000, 2003 para más detalles) son: la misión y objetivos generales de la organización; la cultura organizacional, el ambiente en el que se desenvuelve; y la estrategia de la organización.

Aparte de estas grandes facetas, existen como dos grandes bloques que constituirían lo que se puede denominar las facetas *hard* y *soft* de la organización, es decir, los aspectos más estructurales y los aspectos más de proceso. Entre las primeras estarían: los recursos y la infraestructura; la estructura; la tecnología; y el sistema de trabajo. Entre las facetas *soft* se encuentran: el clima de la organización y la comunicación; las políticas y prácticas de dirección de personal; las funciones de dirección; y las personas y equipos.

4. La metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL

El modelo AMIGO ha servido de base para el desarrollo de la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL, llevado a cabo dentro de la UIPOT y dirigido por el profesor José M. Peiró.

Por tanto, dicha metodología adopta una perspectiva organizacional y aborda las distintas facetas mencionadas. Para ello, utiliza un módulo de "Chequeo general" que ayuda a identificar cuáles son las facetas en las que existen factores de riesgo psicosocial.

Sin embargo, aquí cabe resaltar los distintos aspectos que toma en consideración y que serían fundamentales para poder llevar a cabo una buena intervención. Así pues, considera, entre otros aspectos:

La metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL aborda las distintas facetas para identificar en cuáles existen factores de riesgo psicosocial

Finalmente, otro aspecto que requiere atención es el contrato psicológico o conjunto de compensaciones que la persona (o grupo) espera de la organización a cambio de sus contribuciones y el conjunto de compensaciones que la organización espera de la persona a cambio de sus contribuciones. Sólo en la medida en que logren un equilibrio o congruencia razonables, la integración de la persona en la organización resulta satisfactoria para ambas partes.

1. *La complejidad de los factores psicosociales.* Ya hemos señalado todas las facetas que contempla. Pero, además, considera la importancia de lograr una descripción de los riesgos que no se base sólo en la información proporcionada por las personas que ocupan los puestos, sino también en la que pueden proporcionar otras personas relacionadas con el puesto, como el mando inmediato superior. El análisis de las discrepancias o congruencias existentes en las percepciones de los distintos

informadores puede ser de interés a la hora de detectar posibles aspectos problemáticos.

2. *La necesidad de que la evaluación sea precisa y lleve a intervenciones eficaces y eficientes.* Si queremos realmente prevenir riesgos, es muy importante una evaluación lo más específica posible. Este aspecto está relacionado, a su vez, con dos características importantes de la metodología PREVENLAB: su aproximación multinivel y el análisis diferenciado para distintas ocupaciones o sectores ocupacionales.

- **Aproximación multinivel.** Tal y como señalan Peiró, Zurriaga y González-Romá (2002), existen grupos de trabajo en los que los riesgos psicosociales, y de forma más concreta el estrés, es un factor de riesgo relevante. En los casos en que esto ocurre resulta insuficiente un análisis centrado en el puesto y que se realice únicamente en el nivel individual. La aproximación individual del fenómeno del estrés es insuficiente y pasa por alto aspectos que son fundamentales para un adecuado diagnóstico de los riesgos que el estrés representa y de las estrategias de intervención que pueden ser adecuadas para prevenirla o anular o reducir sus consecuencias negativas. Por esta razón, el diagnóstico del estrés en una situación social debe contemplar múltiples niveles.

De hecho, todas las facetas pueden ser analizadas a nivel individual (cómo son percibidas, y afectan a cada miembro de la organización), pero también se puede realizar un análisis grupal, departamental o incluso de la propia organización. Se entiende que puede haber fuentes de riesgo derivados del puesto pero otros pueden derivarse de la unidad



SECCIÓN TÉCNICA

organizativa en la que se ubica un puesto concreto.

Por tanto, es necesario prestar atención también a las fuentes de riesgo que afectan a todo el grupo y a las experiencias colectivas de ese estrés. Al hacerlo, se descubren y emergen fenómenos que una aproximación meramente individual dejaban de lado y que, sin embargo, resultan centrales para una intervención integral y más eficaz sobre el estrés [Peiró et al., 2002]. Así, es posible encontrar no sólo personas estresadas, sino también grupos o equipos, e incluso de empresas estresadas; lo que puede implicar que se produzcan consecuencias o efectos que van más allá de lo individual (por ej., cultura de absentismo, vivencias compartidas de malestar en el trabajo, etc.).

En resumen, para hacer una intervención eficaz y eficiente es preciso saber con la mayor precisión posible qué aspectos y dónde están fallando: si el problema está en la persona, el puesto, el departamento o la organización en general.

- Análisis diferenciado para distintas ocupaciones. En general, los instrumentos que existen para evaluar los riesgos psicosociales suelen ser aplicables a cualquier tipo de trabajo, sector u ocupación. Sin embargo, como señala Peiró (2000), el diagnóstico que proporciona tal aproximación es tan general que no es demasiado útil para determinar estrategias de intervención concretas. Si bien existe una serie de fuentes de riesgos psicosociales que pueden ser comunes a diferentes ocupaciones, lo cierto es que se pueden identificar fuentes de riesgo específicas para determinados grupos de ocupaciones o para una ocupación específica. Así, Peiró y



Bravo (1999) señalan la necesidad de elaborar mapas con los riesgos más habituales y comunes por ocupaciones, familias ocupacionales, sectores, etc. La metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL establece un foco más específico de análisis que permite una mayor precisión y proporciona un conocimiento más específico de las distintas ocupaciones o sectores, permitiendo identificar lo que tienen en común y en lo que se diferencian con respecto a los riesgos psicosociales, los recursos de que disponen, los factores de vulnerabilidad y las consecuencias [Peiró, 2000].

3. Considera la importancia de *calibrar el riesgo* de forma que se puedan establecer niveles en el que dicho riesgo comienza a resultar nocivo para la persona y la gravedad del mismo. Tan importante es evaluar como valorar los riesgos psicosociales. La evaluación de riesgos se refiere a la identificación y ubicación de limitaciones y peligros (es decir, propiedades de la situación laboral que pueden causar daño), mientras que la valoración de riesgos se refiere a la estimación del riesgo en comparación a ciertas normas [Schaufeli, 1999].

Este es un problema complejo, todavía no resuelto. Sin embargo, la metodología PREVENLAB considera algunos aspectos que pueden contribuir a abordar dicho problema:

- Por un lado mide la frecuencia del estresor. Es importante considerar que el efecto de los riesgos psicosociales es acumulativo. Por tanto, el nivel de gravedad de un factor puede depender, en gran medida, de la frecuencia con que se produzca.

Sin embargo, la consideración únicamente de los porcentajes en los que se produce un determinado estresor es un abordaje parcial del problema. Sauter et al. (2001) señalan que el estrés y el riesgo de problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador. En el mismo sentido, para Levi (2001) lo que causa el estrés es un deficiente "ajuste persona-entorno": las exigencias del entorno no se corresponden con la capacidad individual, o las oportunidades que ofrece el entorno no están a la



SECCIÓN TÉCNICA

altura de las necesidades y expectativas del individuo. Por tanto, es importante no sólo detectar el grado de exigencia del entorno, sino en qué medida esto supone un problema para la persona.

Por tanto, la metodología PREVEN-LAB considera ambos factores (frecuencia y grado de malestar) a la hora de evaluar los factores psicosociales.

- Por otro lado, la metodología pretende **determinar distintos criterios e indicadores de daño** (absentismo,

consumo de drogas debido al trabajo, necesidad de ayuda especializada, desórdenes psicosomáticos, etc.) con la pretensión de establecer niveles por encima de los cuales existe una probabilidad significativa de que los riesgos sean nocivos para el trabajador (Peiró, 2000).

En resumen, se considera necesario analizar y evaluar la intensidad y frecuencia de ocurrencia del riesgo, y determinar en qué grado la combinación de estas medidas se relaciona con diferentes niveles de intensidad del daño producido.

6. Retos pendientes

Desde nuestro punto de vista, existen dos aspectos que suponen un reto por su especial dificultad.

El primero de ellos está relacionado con un aspecto ya mencionado, la necesidad de establecer baremos adecuados que nos ayuden a determinar cuándo ciertos niveles se convierten en nocivos o perjudiciales. De hecho, como señala Peiró (2000), uno de los problemas más comunes con los que se enfrentan las metodologías de análisis y evaluación de riesgos psicosociales es

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Barnett, R.C. (2001). Género, estrés en el trabajo y enfermedad. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Parte V, Capítulo 34 (pp. 57-59). Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo2/34.pdf>
- Bennet, J.B., Cook, R.F. y Pelletier, K.R. (2002). Toward an integrated framework for comprehensive organizational wellness: Concepts, practices, and research in workplace health promotion. J. Campbell Quick y LE.
- Cartwright, S. y Cooper, C.L (1999): Una estrategia organizacional integrada para reducir el estrés del puesto de trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15, 2, 199-208.
- Cooper, C.L y Cartwright, S. (2001). Resumen de las estrategias generales de prevención y control. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Parte V, Capítulo 34 (pp. 75-77). Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo2/34.pdf>
- Cooper, C.L, Liukkonen, P. y Cartwright, S. (1996). Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations. Dublin: Fundación Europea.
- Frese, M. (1989). Theoretical models of control and health. En S. L Sauter, J.J. Hurrell y C.L Cooper. (Eds.): Job control and worker health. pp.107-128. Chichester: Wiley and Sons.
- Ganster, D.C. (1989). Worker control and well-being: a review of research in the workplace. En S. L Sauter, J.J. Hurrell y C.L Cooper. (Eds.). Job Control and Worker Health. pp. 3-23. Chichester, England: Wiley and Sons.
- Hansez, I. y de Keyser, V. (1999). El WOCCQ: una nueva herramienta en el estuche de instrumentos contra los estresores laborales. El caso de los trabajadores de servicios públicos en Bélgica. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15, 2, 173-198.
- INSTITUTO DE ERGONOMÍA MAPFRE, S.A. (2004). Evaluación de riesgos psicosociales. Metodología INERMAP. <http://www.inermap.com/software/Psico.htm>.
- Johnson, J.V. y Hall, E.M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working population. American Journal of Public Health, 78, 1336-1342.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308.
- Karasek, R.A. (2001). El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Parte V, Capítulo 34 (pp. 6-15). Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo2/34.pdf>.
- Lahera Martín, M. y Góngora Yerro, J.J. (2002). Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL Pamplona. <http://www.cfnavarra.es/insl/doc/FactoresPsicosociales.pdf>.
- Levi, L (2001). Factores psicosociales, estrés y salud. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Parte V, Capítulo 34 (pp. 3-5). Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo2/34.pdf>.





SECCIÓN TÉCNICA

la dificultad (e incluso, a veces, la imposibilidad) de determinar dichos niveles. A ello se añade, la dificultad añadida de establecer baremos para las distintas ocupaciones o sectores ocupacionales. Como ejemplo, se puede señalar el caso del control, cuyo bajo nivel puede ser un riesgo psicosocial en determinadas ocupaciones y, sin embargo, un nivel alto puede suponer una sobrecarga adicional en otras.

El segundo tiene que ver con la necesidad de conjugar las garantías de confidencialidad con la obtención de información, especialmente información que

nos permita identificar personas que se encuentran en un alto nivel de riesgo.

De hecho, las metodologías utilizadas actualmente suelen ser de aplicación e interpretación colectiva y anónima, llegando a excluir cualquier variable que permita la identificación de la persona. Sin embargo, aunque esto permite identificar los riesgos a nivel de puesto, grupo, departamento u organización, no nos permite identificar riesgos a nivel individual.

Este es un problema difícil de abordar. Peiró (2000) señala que las perso-

nas implicadas en el estudio deberían conocer la forma en que se tratarán y utilizarán los datos recogidos, destacando las garantías de confidencialidad. Además, se debe comunicar a los empleados el tipo de información (agregada) que se proporcionará a la organización y que, en los casos en que sea necesario proporcionar información sobre aspectos concretos del puesto, ésta se centrará en aspectos objetivos relacionados con la situación y los cambios a realizar, y no sobre las características del trabajador, a menos que éste lo autorice expresamente. ●

- Matteson, M. e Ivancevich, J. (1987). *Controlling work stress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Meliá, J.L (2004). La Batería de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: La evaluación multidimensional comprensiva de los riesgos psicosociales. Trabajo presentado en el Tercer Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. Santiago de Compostela.
- Murphy, LR. (1999): Organizaciones laborales saludables: agenda de investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 2, 223-235.
- Parkes, K. R. (1991). Locus of control as a moderator: an explanation for additive versus interactive findings in the demand-discretion model of work stress? *British Journal of Psychology*, 82, 291-312.
- Peiró, J.M. (1999) El Modelo AMIGO: Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 72, 3-15.
- Peiró, J.M. (2000). Assessment of psychosocial risks and prevention strategies: The AMIGO model as the basis of the PREVENLAB/PSICO-SOCIAL methodology. *Psychology in Spain*, 4, 1, 139-166.
- Peiró, J.M. (2003). Metodología Prevenlab para el análisis y prevención de riesgos psicosociales. *Capital Humano*, 167, 82-90.
- Peiró, J.M. y Bravo, M.J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 2, 137-146.
- Peiró, J.M., Zurriaga, R. y González-Romá, V. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. *Prevención, Trabajo y Salud*, 20, 11-20.
- Rodríguez, I., Bravo, M.J., Gracia, F. y Peiró, J.M. (2000). The Job Demands-Control Model, Parental Status and Gender: A Longitudinal Study. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 10, 3, 99-116.
- Rodríguez, I., Bravo, M.J., Peiró, J.M. y Schaufeli, W. (2001). The Demands-Control-Support Model and Locus of Control, and Its Effect on Job Dissatisfaction: A Longitudinal Study. *Work & Stress*, 15, 2, 97-114.
- Rousseau, D.M. (2001). Clima y cultura organizativos. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Volumen II, Parte V, Capítulo 34 (pp. 41-43). Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo2/34.pdf>.
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 14, 22.
- Sauter, S.L., Hurrell, J.J., Murphy, L.R. y Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Volumen II, Parte V, Capítulo 34 (p. 2). Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo2/34.pdf>
- Sauter, S.L., Murphy, L.R. y Hurrell, Jr., J.J. (1990). A national strategy for the prevention of work-related psychological disorders. *American Psychologist*, 45, 1146-1158.
- Schaufeli, W. (1999). Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 2, 147-172.
- Schaufeli, W.B. y Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.



SECCIÓN TÉCNICA

La cultura prevencionista como tejido orgánico

Pere Teixidó Campás

Mutua Universal

La prevención no sólo debe ser “integrada”, sino que además debe estar “incorporada” en el seno de cada una de las empresas y en el de la sociedad toda. En este artículo, se analiza la potencialidad de la Estrategia Española de S.S.T. y de las modificaciones introducidas al Reglamento de los Servicios de Prevención como generadores de pautas, aún más allá de la fuerza normativa que emana de cada uno de estos dos documentos. En este sentido, las mutuas de accidentes de trabajo ocupan un lugar privilegiado para actuar como agentes de cambio.

1. Cultura y cultura prevencionista

Eduardo Schein –uno de los más prestigiosos y conocidos estudiosos de cultura de las organizaciones– dice al comienzo de una de sus obras (“La cultura empresarial y el liderazgo”) que la cultura empresarial “es un animal del que todo el mundo ha oído hablar, pero que nadie ha visto; que en el supuesto caso de que alguien lo viera alguna vez, no sabría con qué arma cazarlo; y que si finalmente alguien consiguiera cazarlo, no sabría luego qué hacer con él”. Con esta humorada Schein pretende advertir a sus lectores acerca de la dificultad de concebir el concepto de cultura empresarial como un tangible-manipulable, tal como lo son muchos otros conceptos que se manejan en la dirección y administración de empresas. Posteriormente –en esa obra y en otras sucesivas– él mismo proporciona numerosos indicadores e instrumentos que permiten, a cualquier persona con responsabilidad en la dirección de organizaciones, detectar la orientación cultural de una empresa y gestionar su cultura como parte de su patrimonio.

Para conseguir lo anterior hay que distinguir, en primer lugar, entre la acepción vulgar y coloquial del término cultura y su significado en la antropología, que es la ciencia que más específicamente se ocupa de ella. En el lenguaje corriente, cultura se asimila a conocimientos acumulados y –por lo general– elaborados o sofisticados, tal es el sentido de la expresión “bagaje cultural” cuando se aplica a un individuo; en tanto que en antropología cultura es: el **conjunto** de leyes, conocimientos, técnicas, hábitos, tradiciones, creencias y valores que orienta el comportamiento de una comunidad, una organización o empresa, o un individuo. En la definición anterior, la palabra conjunto ha sido enfatizada porque posee un especial peso específico; ya que no se trata de una suma o acumulación, sino de la articulación múltiple entre los elementos mencionados: leyes, conocimientos, técnicas, hábitos y tradiciones, creencias y valores. De tal modo que no es sólo la cantidad de cada uno de esos elementos lo que da solidez y fuerza al conjunto, sino –sobre todo– la calidad y consistencia de sus articulaciones.

Así, en el ámbito que nos ocupa, una empresa puede ser especialmente rica

en conocimientos y técnicas preventivas y tener, sin embargo, una cultura prevencionista endeble porque esos conocimientos están débilmente articulados con los hábitos, creencias y valores de sus trabajadores o de sus directivos. En nuestro país estamos en parte padeciendo en los últimos once años –contando desde la aparición de la ley de Prevención– ese tipo de *defecto cultural*, en el que uno de los elementos de la cultura prevencionista –leyes, reglamentos y normativas, cada vez más abundantes y perfeccionados– se articula blandamente con otros de los elementos, como son los hábitos, las creencias en algunos sectores, y los valores económicos que en general impregnán el mercado laboral.

La ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, constituye un esfuerzo claramente destinado a reforzar esa articulación; puesto que insiste en la integración de la prevención y obliga a las empresas a un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que “deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la prevención



SECCIÓN TÉCNICA

de riesgos en la empresa”; ¿qué es esto sino recoger en el marco legal la necesidad de articulación de los elementos que componen la cultura preventiva?

Ese tipo de esfuerzos no acaban ahí y el Real Decreto 604/2006, que introduce modificaciones en el Reglamento de los Servicios de Prevención, se orienta en gran medida en el mismo sentido. Así también la Dirección General de Trabajo traza –con la participación de los agentes sociales– la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2006-2010”. De ambos documentos nos ocuparemos en este artículo; pero sin dejar de insistir en el hecho de que la legislación y la normativa son sólo una “pieza” de la cultura preventiva que requiere “engranarse” con los hábitos, los conocimientos, las técnicas y los valores de cada empresa y de la comunidad en general.

2. Leyes, normas y pautas

En la Exposición de Motivos de la Ley de Prevención 31/95 de 8 de noviembre, puede leerse: “...Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley”.

El párrafo citado no sólo testimonia la amplitud del ámbito de aplicación de la prevención –que será retomada por la Estrategia Española de S.S.T. 2006-2010

en líneas de actuación que involucran a toda la sociedad, como la transversalidad, la sensibilización y la promoción; sino que pone un claro acento en la educación.

La importancia que en los últimos años ha cobrado la formación en prevención de riesgos laborales es uno de los efectos de ese “motivo” de la ley; a su vez, la formación como transmisora de conocimientos es otra de las piezas de la cultura preventiva; pero no agota la educación.

Cualquier educador –y cualquier padre o madre– sabe que para educar no basta con transmitir conocimientos, sino que se debe, sobre todo, inculcar valores y **proporcionar pautas de comportamiento**.

La mayoría de los sociólogos distinguen ante los mecanismos que regulan el comportamiento de los individuos en la sociedad entre leyes, normas y pautas. Esta distinción es especialmente útil cuando la aplicamos a la prevención: las leyes son de obligado cumplimiento, están escritas y su violación acarrea al individuo que la comete una sanción severa que por lo general implica un elevado grado de marginación con respecto al colectivo social al que pertenece; las normas son también de obligado cumplimiento, suelen estar escritas pero pueden ser también simplemente orales, y su infracción es sancionada con un grado más leve de marginación del colectivo o grupo; en tanto que las pautas nunca están escritas y en muchas ocasiones ni siquiera están dichas, en consecuencia se transmiten oralmente o por el ejemplo, y la no observación de una pauta genera por parte del grupo social crítica y una cierta hostilidad hacia el individuo que la comete, sin que acarreé necesariamente su marginación. Contra la suposición aparentemente lógica de que las leyes y las normas tienen más fuerza que las

pautas, y que por lo tanto los individuos se rigen por las primeras para su comportamiento en sociedad, la sociología ha comprobado que no es así y que en la mayoría de las personas las pautas son el eje principal en torno al cual se organiza su conducta social.

El efecto de las pautas es conocido también con el nombre de “presión social” y su eficacia puede ser comprobada por todos nosotros en la vida cotidiana en numerosos ejemplos: un local o unas playas limpias y exentas de basuras instan tanto o más a mantener esa limpieza que un cartel de “prohibido arrojar desperdicios”; en las ciudades en las que resulta chocante saludar a un desconocido por el sólo hecho de compartir un ascensor con él, tendemos a no hacerlo, mientras que en las que se considera descortés no pronunciar ese saludo, nos inclinamos a hacerlo. En ambos ejemplos –a cada lector se le pueden ocurrir muchos más– es el comportamiento de los otros el que nos da la pauta para adoptar el nuestro; los expertos (los usuarios habituales de ese local, playa o ciudad) dan a los inexpertos (los visitantes ocasionales o turistas) la pauta de cómo comportarse, y estos últimos la incorporan sin demasiada dificultad y –en la mayoría de los casos– de manera automática o inconsciente, sin que medie una frase, un pensamiento o un razonamiento al respecto. Es sólo cuando este mecanismo falla que se hace necesario recurrir a la norma o la ley y sus correspondientes sanciones.

En el ámbito laboral y en materia de prevención ocurre algo muy similar; el comportamiento de los encargados, de los propios técnicos de prevención, de los cuadros y directivos, en relación al uso de Epis, observación de normas de seguridad y procedimientos de trabajo seguros, pauta el de las personas a su cargo y, de una



SECCIÓN TÉCNICA

■ Cuadro 1 ■ Estrategia Española de 2006–2010

CAMPOS Y FOCOS DE ACCIÓN

En la sociedad

- Transversalidad
- Educación /formación
- Sensibilización
- Promoción y apoyo
- Tecnologías seguras
- Buenas prácticas
- I+D

En la empresa

- Gestión estratégica
- Gestión operativa
- Actividades especializadas e integradas
- Formación
- Acceso fácil al conocimiento y a medios seguros
- Innovación

LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES A DESARROLLAR

1. Políticas activas y transversalidad de la prevención

- 1.1. Consolidar una verdadera cultura de prevención
- 1.2. Perfeccionar los sistemas de información e investigación
- 1.3. Potenciar la formación
- 1.4. Coordinación e integración con las políticas de industria

2. Implicación de empresarios y trabajadores en el marco normativo

- 2.1 Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa
- 2.2 Simplificar y clarificar el marco normativo
- 2.3 Mejorar los mecanismos de participación de los trabajadores

3. El marco institucional

- 3.1 Mejorar la coordinación institucional
- 3.2 Reforzar las instituciones básicas del Estado dedicadas a la materia

4. La calidad de la prevención

- 4.1 Mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención

manera automática y espontánea, genera hábitos y costumbres y transmite valores.

Las pautas son un “engranaje clave” en la articulación de la cultura preventiva y le otorgan una gran solidez. La seguridad puede estar –y así lo obliga la legislación– formalmente integrada, pero para que esa integración sea además funcional necesita estar **incorporada**.

El pautaje –me permito el neologismo– es el mecanismo por excelencia de la “incorporación” al trabajo de la seguridad y la salud; en tal sentido se han de reforzar nuevas técnicas e instrumentos, como lo es el de las buenas prácticas y como puede serlo el del entrenamiento de cuadros y mandos en este tipo de comunicación con sus colaboradores.

3. La Estrategia Española de 2006–2010

Con la óptica que ha quedado definida por los dos apartados anteriores, intentaré ahora mostrar cómo la Estrategia Española contribuye a la incorporación de la cultura preventiva y a la mejora de la articulación entre sus elementos; qué aporta al respecto y qué

debemos poner de nuestra parte, ya sea como ciudadanos o como personas con diversas responsabilidades en la gestión y administración de empresas.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2006–2010 tiene dos grandes campos y focos de acción y cuatro principales líneas de actuación que se resumen en el Cuadro 1.

La sola lectura de los diferentes ítems de la Estrategia pone en evidencia la importancia dada a las articulaciones o *engranajes*. Si bien es imposible en la breve extensión de un artículo analizar cada uno de ellos, me detendré en los que apuntan más claramente al refuerzo de las conexiones entre los diferentes elementos que componen la cultura preventiva y en los que facilitan la tarea de generar y emitir pautas de comportamiento.

La transversalidad, planteada por la estrategia tanto en el campo de acción de la sociedad en general como en las líneas de actuación, otorga solidez al tejido de la cultura preventiva, puesto que hace que los mensajes y actitudes de seguridad y salud laboral provengan de diversos emisores y no únicamente de la empresa; al mismo tiempo y si consideramos el ciclo vital de un individuo, es muy distinto

que la prevención aparezca como asunto y preocupación recién en el momento en el que se incorpora al mundo laboral que, que “atraviese” su vida (transversal y atravesar son palabras que tienen la misma raíz) en distintos momentos, desde la educación elemental, pasando por la formación media y superior y por las distintas instituciones cívicas a las que el sujeto se va adscribiendo a lo largo de su maduración y desarrollo.

La educación, entendida no sólo como programas y planes de formación, sino como generadora y transmisora de pautas de comportamiento; asumida por todos los organismos y en lo posible por los más próximos al ciudadano –como ocurre con la educación cívica– contribuye enormemente a crear y reforzar esas articulaciones entre las distintas células o elementos que conforman el tejido cultural. Es una inversión a futuro que facilita y transforma, casi en espontáneo, el cumplimiento de lo que se legisla; hemos tenido buenos ejemplos de ello en temas tales como el cuidado del medio ambiente, el reciclaje de los desperdicios o la disminución del tabaquismo.

La sensibilización, la promoción y el apoyo a la prevención de riesgos, brindados de forma sostenida y permanente



SECCIÓN TÉCNICA

por el conjunto de instituciones y organizaciones sociales, generan un *telón de fondo* que facilita enormemente la posterior adquisición de pautas de trabajo seguro y saludable.

Asimismo el hecho de que organismos públicos y privados emprendan proyectos y estudios de **Investigación y Desarrollo (I+D)** en materia de prevención de riesgos, no sólo aporta el beneficio que pueda esperarse del resultado de esas investigaciones y de las innovaciones basadas en esos resultados, sino que hacen evidente para la población en general la importancia otorgada al tema y el interés que en el se toman las diferentes organizaciones sociales.

En cuanto a los campos y focos de acción propios de la empresa los reservo para el apartado siguiente, dedicado a los subsistemas de prevención y la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ya en el terreno de las líneas de actuación y acciones a desarrollar, encontramos nuevamente varias de ellas que contribuyen a la solidificación de la cultura preventiva; por ejemplo:

Simplificar y clarificar el marco normativo servirá para re establecer el equilibrio entre los elementos legales y el resto de los componentes de esta cultura. En la actualidad, ocurre con frecuencia que tanto empresarios como el resto de agentes sociales se sienten desbordados por la cantidad de normas a cumplir y –en ocasiones– desorientados por aparentes solapamientos o ambigüedades en la reglamentación. La energía dedicada a estos fines revierte, en el seno de las empresas, en energía restada a la generación y desarrollo de nuevos conocimientos preventivos, de aplicación de técnicas eficaces en la detección y minimización de los riesgos y de pautaje e impulsión de hábitos y cos-

tumbres de seguridad y salud. Toda cultura favorece la evolución de la comunidad o empresa que la genera si sus elementos están bien equilibrados y armonizados entre sí; si –por el contrario– se produce exceso de alguno de ellos en desmedro de otros, tiende a obstaculizar y dificultar dicha evolución.

Coordinación e integración con las políticas de industria, difícilmente puede esperarse la integración de la prevención en el seno de la empresa si las superestructuras sobre las que la empresa se asienta no están a su vez integradas y coordinadas al respecto. Ni empresarios, ni trabajadores deberían encontrarse nunca en la disyuntiva de acatar una normativa o una práctica de industria que no incorpore o contemple en sí misma criterios preventivos. Si bien esto no ocurre en gran medida, todos los esfuerzos y acciones que se realicen para incrementar esa coordinación resultarán en beneficio de reforzar los nexos y otorgar fluidez a las articulaciones entre los elementos y partícipes de la cultura preventiva.

Mejorar los mecanismos de participación de los trabajadores. Tal participación debe entenderse y practicarse por todos los implicados como de interés común y beneficiosa para todas las partes. La prevención no es negociable, es más fácil o más difícil de llevar a la práctica, según las condiciones tecnológicas y económicas de cada país y de cada empresa en un momento histórico dado; pero nunca negociable. Lo que ha de buscarse entre las partes no son transacciones sino soluciones. Por lo tanto, los mecanismos de participación de los trabajadores no pueden ser similares a los que se emplean para cuestiones como la salarial o la de beneficios sociales, en las que sí cabe la negociación. Aunque en ocasiones sea difícil dibujar el límite entre unos y otros asuntos, la estrategia española nos impulsa a la mejora de dichos mecanismos:

Una de las vías para ello –aunque no la única– es sin duda incrementar el componente técnico de dicha participación, puesto que en este campo las soluciones no se encuentran por intereses sino por conocimiento de los riesgos y de las alternativas para evitarlos. Mientras no se consiga esta mejora, quedarán sin aprovechar la experiencia y *los ingenios* que la mayoría de los trabajadores poseen como consecuencia del contacto directo con la tarea; un patrimonio valioso para la empresa en su totalidad.

Mejorar la calidad y la eficacia del sistema de prevención; si bien volveremos a referirnos a este punto en el apartado siguiente interesa destacar aquí la percepción de los agentes sociales que han participado en el trazado de esta estrategia en cuanto a carencias o defectos en el actual sistema de prevención. Muchos de ellos se han ido subsanando en los últimos años, tanto mediante modificaciones y ampliaciones de la normativa como por iniciativa de las empresas que –sin salirse del marco legal– han ajustado y adecuado el sistema a sus particulares necesidades y características. Entre los principales desarrollos y reajustes de la normativa cabe destacar el R.D. 1627/97 que establece el Plan de Seguridad y Salud para la construcción; la ya mencionada Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención y que obliga a las empresas a disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales; el R.D. 171/2004 en el que se desarrolla lo ya previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención respecto a la coordinación de actividades empresariales cuando concurren en un mismo centro de trabajo dos o más empresas, y el R.D. 604/2006 de modificaciones al Reglamento de los Servicios de Prevención del que pasaremos a ocuparnos a continuación.

Como progresos originados en la propia iniciativa de las empresas hay que



SECCIÓN TÉCNICA

señalar fundamentalmente la tendencia creciente a dotarse de servicios de prevención propios, la de adoptar la fórmula de servicio de prevención propio mancomunado y, sobre todo, la de complementar con trabajadores designados la actividad preventiva que se concierta a Servicios de Prevención Ajenos, en contraste con la reacción inicial a la aparición de la Ley de Prevención, en la que la mayoría de las empresas que no venían reglamentariamente obligadas a constituir servicio de prevención propio prefirieron externalizar por completo esta función; no cabe duda de que en lo que a integración de la prevención se refiere y a solidez de la cultura preventiva de la propia empresa, la opción de contar con un mínimo de medios propios es mejor que la de dejar la totalidad de la actividad preventiva especializada a cargo de un servicio ajeno.

4. Los subsistemas de prevención y la modificación del reglamento

La cultura preventiva se encarna en un saber cómo organizarse y saber qué hacer en materia de prevención. Cuando se trata de una cultura sólida y bien articulada la organización del sistema de prevención se conforma en tres subsistemas:

- Subsistema legal
- Subsistema técnico y
- Subsistema social

El subsistema legal proporciona el marco de la actividad preventiva y cada empresa encuentra su particular manera de adecuarse a dicho marco y ajustarlo a su propia idiosincrasia.

El subsistema técnico está compuesto por los conocimientos científicos y recursos técnicos que la actividad, sector y dimensiones de la empresa requiera para

garantizar el máximo de salubridad y seguridad en sus procesos productivos.

Es fundamentalmente en el subsistema social donde se pone a prueba la solidez de la cultura preventiva de la empresa y donde cuaja la tan deseada integración de la prevención. Porque el subsistema social está compuesto por la trama de las relaciones laborales de la empresa, por las interacciones entre todos sus miembros que permiten o no que las actividades especializadas llevadas a cabo desde el subsistema técnico se transformen en auténticos procedimientos y actitudes de trabajo seguras. El gráfico 1 permite visualizar esa dinámica:

En este gráfico he hecho una especial utilización del color, partiendo de un rojo, que simboliza la actividad fabril de la empresa; el subsistema legal (amarillo) impregna a los otros dos subsistemas dando por resultado un ocre para el subsistema técnico y un naranja intenso para el social; quiero de este modo sugerir que si las direcciones de las flechas se cumplen, la actividad en la empresa continúa siendo intensa pero saludable y segura. Así, mediante tal recurso cromático intento a la vez representar la eficacia de la prevención cuando se asienta en una cultura preventiva sólida y contrarrestar las posturas que ponen en duda tal eficacia.

No cabe duda de que para ser considerada eficaz la prevención debe cumplir unas condiciones en sus resultados:

- Debe arrojar mejora visible en las condiciones de trabajo.
- Debe arrojar incremento de la fiabilidad de los procesos de fabricación/servucción.
- Debe ser sostenible (económicamente posible).

- Debe poseer la calidad técnica adecuada.
- Debe aprovechar el potencial de conocimiento de los trabajadores (consulta y participación).
- Debe generar nuevos conocimientos (incorporar e incorporarse a la cultura).
- Debe reducir la accidentabilidad y la patología laboral.

La consecución de estos resultados se torna inviable si la articulación de la cultura preventiva es endeble en el sistema social de la empresa. El lector interesado en profundizar en estos requisitos puede consultar la publicación de Mutua Universal, de diciembre de 2005, titulada "Prevención integrada-Prevención eficaz"; en el presente artículo están enumerados con el sólo propósito de hacer patente el peso que dicho subsistema tiene en la eficacia final de la preventión.

Así también, y volviendo ahora sobre la estrategia española, los ítems que he reseñado como "focos de acción en la empresa" adquieren –a la luz de los subsistemas de prevención– todo el significado que tienen en dicha estrategia:

- Gestión estratégica
- Gestión operativa
- Actividades especializadas e integradas
- Formación
- Acceso fácil al conocimiento y a medios seguros
- Innovación

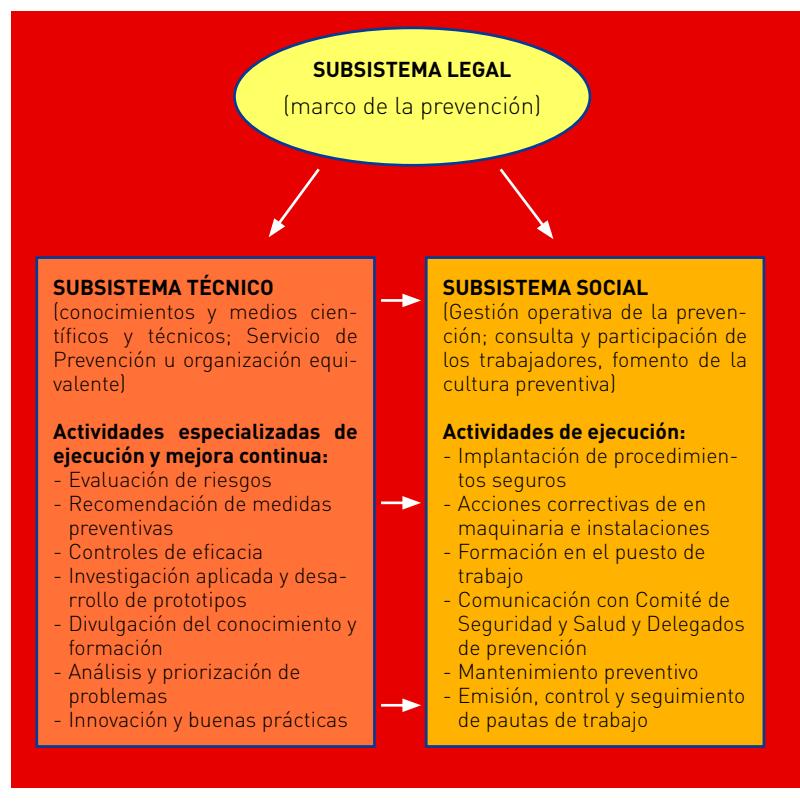
Estos focos de acción comprometen a los tres subsistemas de prevención.

En el mismo sentido, todo hace pensar que la reciente modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, proveniente del subsistema legal, tendrá efectos dinamizadores en los subsiste-



SECCIÓN TÉCNICA

■ Gráfico 1 ■ Subsistemas de prevención



mas sociales de los que las empresas disponen para llevar a cabo la prevención. El Real Decreto 604/2006 clarifica y define cuestiones que quedaban libradas a interpretación en el 39/1997 y enfatiza otras de suma importancia en la consolidación de una cultura preventiva:

- Refuerza la obligación de la integración de la actividad preventiva.
- Define y concreta el contenido del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Especifica la necesidad de consulta a los trabajadores sobre los criterios para seleccionar un Servicio de Prevención Ajeno.
- Promete a los Servicios de Prevención Ajenos en la integración de la prevención en la empresa y en la valoración de la eficacia de dicha integración.
- Define la necesidad de recursos preventivos conectándola directamente con la evaluación de riesgos y con la planificación de la actividad preventiva.
- Define el contenido de las auditorías externas y el de sus informes.
- Fija en los doce meses posteriores a la planificación preventiva el límite para la realización de la primera auditoría externa.
- Establece una periodicidad de cuatro años para la frecuencia de las auditorías y de dos cuando se trata de empresas que realizan actividades del Anexo 1.
- Introduce la posibilidad de auditorías voluntarias y establece las obligatorias para toda empresa que realice con medios propios la totalidad o parte de su actividad preventiva.

Si observamos la siguiente representación gráfica de la totalidad de la gestión de la prevención en una empresa (Gráfico 2, pág. siguiente): resulta evidente cuáles son los engranajes que

el R.D. 604/2006 refuerza y lubrica a la vez en este funcionamiento global: en la rueda de la gestión operativa los Medios y Recursos quedan armonizados con la Planificación Anual de la Actuación Preventiva, y en la de la gestión estratégica la Auditoría encaja mucho mejor que antes con la Organización Preventiva y con el Plan de Prevención. Sin embargo, lo más destacable al respecto es la introducción de la posibilidad de la auditoría como instrumento voluntario de gestión, puesto que la persistencia de la obligatoriedad asumida económicamente por la empresa y no por un organismo oficial –como podría ser el propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo– no sólo nos diferencia del resto de los países de la Unión Europea, sino que hace que la empresa tenga que destinar recursos económicos –que podría dedicar proactivamente a la prevención– a una actividad de control propia de las instancias públicas.

Pero lo que no debe olvidarse es que aún con estas mejoras en el marco formativo, que sin duda facilitarán la operatividad, el destino y la eficacia de la prevención en cada empresa continúa jugándose fundamentalmente en el campo de la gestión operativa que –como el dibujo lo sugiere– es el núcleo o meollo de la actividad, y que es ese núcleo el que debe impregnarse de cultura preventiva.

5. Gestación, dinamismo y cambios en la cultura

Llegados a este punto conviene una breve reflexión sobre cómo se genera, evoluciona y cambia la cultura en una comunidad o en una empresa u organización.

La cultura es –ante todo– un producto histórico inherente a cualquier grupo de personas en acción. Esto significa, por



SECCIÓN TÉCNICA

■ Gráfico 2 ■ Totalidad de la gestión de la prevención en una empresa



una parte, que no hay comunidad ni empresa alguna sin cultura y, por otra, que el tiempo tiene un papel fundamental en el desarrollo de la misma. Ese conjunto de leyes, conocimientos, técnicas, etc., propio de cada empresa se constituye en su particular forma de ser y de hacer, cosa que ocurre por decantación de las experiencias vividas por la organización o empresa en cuestión. Así, cuando surge una nueva tecnología –los ejemplos más recientes son la informática y las innovaciones en telecomunicaciones–, una empresa no tiene ninguna experiencia, y por lo tanto ninguna cultura en el uso de la misma; con el paso del tiempo y sobre la base de sucesivos ensayos y errores, va consolidando sus propios conocimientos, habilidades y costumbres como usuaria de esa nueva tecnología hasta llegar, en muchos casos, a producir su propia normativa de usuaria. Ninguna organización “importa” los conocimientos o la tecnología tal y como le son ofrecidos por el mercado que los provee, sino que todas los ajustan, adaptan e incluso modifican e innovan, según la experiencia que van teniendo con ellos y según las experiencias anteriores de toda su historia vital como empresa.

De lo anterior se desprende también que en los elementos de la cultura de toda empresa hay una parte “tomada

fuera” (del mercado o de la comunidad a la que pertenece) y otra autogestada o producida internamente; también podríamos decir una parte heredada y otra de autogenerada. En España no encontraremos –en principio– ninguna empresa cuyas políticas laborales infrinjan el Estatuto de los Trabajadores; pero tampoco encontraremos ninguna que limite su política de personal a la pura aplicación de dicho Estatuto; éste último –en cuanto a forma de hacer con los trabajadores– forma parte de la cultura que la empresa absorbe o hereda de la comunidad o país al que pertenece, en tanto que **su** política de personal es el resultado histórico de la experiencia vivida por ella misma en ese marco. Lo mismo ocurre con las tecnologías y conocimientos de los distintos sectores industriales; todas las empresas de automoción comparten una base tecnológica heredada de la ciencia y la ingeniería de su entorno, pero cada una de ellas posee su tecnología y sus productos diferenciados.

El proceso que acabamos de describir no tiene principio ni fin; sólo podemos acotarlo a los fines de estudio o de operatividad y así decir que la cultura de una empresa comienza a gestarse en el momento que ésta se funda –despreciando todo lo que inicialmente toma del entorno, que son capas y capas de

historia y conocimientos– y que termina de formarse en el momento en el que la empresa cierra.

Todo esto otorga a la cultura en general y a la cultura preventiva en particular, tres características fundamentales para todos los que nos interesamos en este tema:

- Es dinámica.
- Es de modificación lenta.
- No puede modificarse sólo desde fuera.

El saber que la cultura es dinámica debe servirnos en el campo de la prevención para no tomar como definitivas las prácticas y hábitos preventivistas de una empresa dada y estar atentos a las posibilidades de cambio; tanto de mejora como de deterioro. Esto nos evitirá la falsa y desmoralizadora creencia de que hay empresas que nunca harán nada en materia de prevención; así como la igualmente falsa y peligrosa de que una vez obtenido el funcionamiento deseado éste se mantendrá idéntico a sí mismo.

El carácter lento de la modificación cultural proviene del peso que la historia tiene en su generación; de modo similar a lo que ocurre con las personas, en las que las experiencias más tempranas marcan su comportamiento aun cuando no lo determinen por completo, las organizaciones quedan “marcadas” durante años y años por los eventos de su historia inicial y por las improntas de los que fueron sus fundadores o sus gerentes más significativos; sólo asimiladas a través del tiempo las nuevas experiencias producen modificaciones en hábitos y creencias. Así, resultaría ingenuo esperar que sectores que durante largos años se basaron en el trabajo a destajo, en la intrepidez como rasgo fundamental de sus obreros o en la cantidad como valor supremo de la



SECCIÓN TÉCNICA

producción; adopten de la noche a la mañana formas de trabajo regidas por la prudencia, el cuidado del medio ambiente o la calidad.

Por último, y en estrecha relación con el punto anterior, ser conscientes de que el cambio cultural no puede producirse sólo desde afuera; nos será de suma utilidad a la hora de aprovechar las oportunidades de cambio que brindan las experiencias de la propia empresa, tanto las negativas como las positivas. En este sentido unas pérdidas o daños no esperados, una mejora de la producción obtenida por la implantación de un procedimiento de seguridad, un conflicto con los agentes sociales o un reconocimiento público logrado a raíz de una mejora de la calidad; pueden ser mucho más eficaces para provocar la modificación auténtica de la cultura prevencionista de una empresa que la sola presión de la legislación o la transmisión de una doctrina de prevención.

6. Las mutuas de accidentes de trabajo como agentes de cambio cultural

Aceptado el hecho de que la cultura de una empresa u organización no puede ser modificada sólo desde fuera, cabe también decir que en todo proceso de gestación y cambio cultural intervienen elementos externos que actúan como lo hacen las enzimas en los procesos biológicos: catalizando y facilitando el cambio. Estos elementos se conocen con el nombre de "agentes de cambio".

He reservado este último apartado para destacar el papel que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales tienen como agentes de cambio en la cultura prevencionista de las empresas a ellas asociadas. Se trata de una posición privilegiada para cum-

plir con esa función; de una colocación estratégica.

La ventaja que las Mutuas tienen al respecto, en relación con otras instituciones y organizaciones que también cumplen con la función de agentes de cambio cultural en este ámbito, proviene fundamentalmente de dos circunstancias:

- El hecho de tener con sus empresas un vínculo de asociación, lo cual implica que aún conservándose externas a la empresa mantienen con esta una interacción constante.
- La materia y razón de esa asociación, que no es otra que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a la cual se ha añadido en los últimos años la gestión de la enfermedad común.

Es evidente que no puede haber cuestiones más ligadas a la prevención de riesgos laborales. Por otra parte, y a pesar de que las Mutuas ya no pueden actuar directamente como Servicio de Prevención Ajeno de sus empresas asociadas, conservan en el marco del Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social la autorización y disponibilidad para llevar a cabo una serie de actuaciones preventivas en materia de asesoramiento, divulgación y transmisión de nuevos conocimientos; muy en especial a las pequeñas y medianas empresas y a las empresas y sectores cuya siniestralidad supera las cotas esperadas.

Por la materia misma de la que se ocupan, las Mutuas poseen y procesan valiosísima información –desde el punto de vista de la prevención– sobre los índices de siniestralidad, la patología laboral, las causas y tipos de accidentes y la evolución histórica de todos estos ítems de cada una de sus empresas asociadas.

Dicha información, correcta y oportunamente transmitida, cumple por sí misma una labor de asesoramiento inestimable para la empresa a la hora de tomar decisiones y de introducir cambios en su política y organización preventivas.

Nadie ignora además que las Mutuas son las organizaciones españolas que más conocimientos y experiencia acumulada tienen en prevención de riesgos laborales, que más diversidad de sectores de producción y servicios han atendido al respecto, y que la mayoría de ellas poseen desde hace años potentes equipos de Investigación y Desarrollo en la materia.

Pero quizás lo que da a las Mutuas más energía y potencia como agentes de cambio de la cultura prevencionista de sus empresas asociadas es el bucle de coincidencia de objetivos que se produce entre estas entidades y las empresas; puesto que la reducción de la siniestralidad es –además de cometido social y moral– uno de los principales objetivos económicos de las Mutuas. En efecto: un resultado de gestión positivo es imprescindible para la continuidad de una Mutua y esto pasa, sin duda, por mantener una siniestralidad lo más baja posible mediante actividades de prevención. A su vez, toda empresa que desee garantizar la fiabilidad de sus procesos productivos asegurándose así la productividad prevista, encontrará en la reducción de la siniestralidad y en la mejora de las condiciones de trabajo uno de los principales puentes de la fiabilidad de dichos procesos. Esta coincidencia de objetivos es claramente un motor que impulsa la colaboración de empresa y Mutua en materia de prevención.

Por último –pero no menos importante– se trata de entidades que no sólo tienen voz en los foros técnicos y científicos de prevención, sino también en los



SECCIÓN TÉCNICA

políticos y económicos en los que se debaten cuestiones tales como el sistema de "bonus malus" y otras tantas medidas de soporte y apoyo a las empresas para mejorar la implantación de sus prácticas preventivas.

Si bien es cierto que las Mutuas no pueden por sí solas cambiar la cultura preventivista de las empresas; también lo es que –haciendo un buen uso del potencial que acabamos de describir– son el agente de cambio por excelencia en

este trabajoso proceso de construir una cultura empresarial que incorpore la prevención como uno más de los valores productivos, económicos y administrativos entre los que se juega el destino y supervivencia de cualquier empresa. ●

Bibliografía

- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (documento interno del Ministerio de Trabajo presentado a la Mesa de Diálogo Social – octubre de 2005).
- Graciarena, E. et al. Sociología y psicología social. Eudeba. Buenos Aires.
- Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 604 /2006.
- Schein, E. La cultura empresarial y el liderazgo. Plaza y Janés. Barcelona.
- Teixidó, P. Prevención integrada–prevención eficaz. Seguridad y salud en el trabajo. 2006; 38:20-28.

Ley de Dependencia

Manuel y Basilia, 20 años de Alzheimer

Infórmate:

900 40 60 80

Todos tenemos derecho a ser atendidos cuando no podemos valernos por nosotros mismos





DOCUMENTOS



Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo

**Estrategia comunitaria de salud
y seguridad en el trabajo 2007-2012**



DOCUMENTOS

Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo

La estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)

(Texto pertinente a los fines del EEE)

1. Introducción

En la presente Comunicación se propone una estrategia para promover la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea de 2007 a 2012. La salud y la seguridad en el trabajo son en la actualidad uno de los aspectos más importantes y desarrollados de la política de la UE relativa al empleo y a los asuntos sociales¹. La adopción y la aplicación concreta —en los últimos decenios— de un amplio corpus de textos legislativos comunitarios han permitido mejorar las condiciones laborales en los Estados miembros de la Unión Europea y lograr progresos considerables en la reducción de los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo.

Con objeto de reactivar la política de salud y seguridad en el trabajo, en 2002 la Comisión Europea definió una nueva estrategia comunitaria para el período 2002-2006. Dicha estrategia se basaba en un enfoque global del bienestar en el trabajo que tuviera en cuenta la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos, en particular psicosociales.

En las conclusiones del informe sobre la evaluación de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-

2006² se indica que dicha estrategia ha reactivado las políticas de prevención a escala nacional, ha presentado argumentos coherentes y convincentes a favor de una cooperación para alcanzar objetivos comunes, y ha instado a las partes interesadas por la prevención a reflexionar estratégicamente sobre la forma de alcanzar dichos objetivos; asimismo, esa estrategia ha sensibilizado a la opinión pública sobre la importancia de la salud y la seguridad en el entorno laboral, como partes integrantes de la gestión de la calidad y elementos decisivos del rendimiento y la competitividad económicos.

En el marco de la estrategia de Lisboa, los Estados miembros han reconocido que la garantía de calidad y de productividad en el trabajo puede contribuir en gran medida a promover el crecimiento económico y el empleo. En efecto, la falta de una protección eficaz de la salud y la seguridad en el trabajo puede desembocar en un absentismo por accidentes laborales y por enfermedades profesionales, así como en una invalidez permanente de origen profesional, lo cual encierra una dimensión humana importante y además tiene un gran impacto negativo sobre la economía. El enorme coste económico de los

problemas de salud y seguridad en el trabajo obstaculiza el crecimiento económico y afecta a la competitividad de las empresas en la UE. Además, una parte importante de ese coste es sufragado por los sistemas de seguridad social y las finanzas públicas.

En 2001, el Consejo Europeo de Estocolmo estableció el objetivo, de aquí a 2010, de situar en el 50% la tasa de empleo media en la Unión Europea de hombres y mujeres comprendidos entre los 55 y los 64 años. El Consejo Europeo de Barcelona de 2002 acordó que, de aquí a 2010, la Unión Europea «debería intentar elevar progresivamente en torno a cinco años la edad media efectiva a la que las personas dejan de trabajar en la Unión Europea». Tanto la organización moderna del trabajo como la salud y la seguridad en el entorno laboral pueden contribuir en gran medida a ello garantizando el bienestar en el trabajo, sacando el máximo provecho de la capacidad de trabajar de todos y previniendo la salida prematura del mercado laboral.

¹ Política basada en el artículo 137 CE.

² Informe sobre la evaluación de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006 - SEC(2007) 214.



DOCUMENTOS

Si se quiere mejorar la aptitud para el empleo de hombres y mujeres y la calidad de la vida profesional, también es preciso progresar en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Las desigualdades, tanto dentro como fuera del mundo laboral, pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo³ y, en consecuencia, influir en su productividad. Sin embargo, también ha de prestarse toda la atención necesaria a las cuestiones específicas relativas a la salud y la seguridad de los hombres en el trabajo.

Las políticas nacionales y de la UE deberían contribuir a crear entornos laborales y servicios de salud en el trabajo que permitan a los trabajadores participar plenamente y de forma productiva en la vida profesional hasta su vejez. Nuestro objetivo debería ser lograr una situación en la cual el trabajo incremente la salud y el bienestar personal, y en la cual el acceso al mercado laboral y el mantenimiento del empleo mejoren la salud global de la población. En este contexto, es importante hacer hincapié en la contribución que una buena salud en el trabajo puede aportar a la salud pública en general. Cabe destacar que el lugar de trabajo es un marco particularmente apropiado para las actividades de prevención y de promoción de la salud.

Durante el período cubierto por la estrategia comunitaria 2002-2006, se ha observado una disminución importante del número de accidentes de trabajo. La nueva estrategia para 2007-2012 propone ser aún más ambiciosos y reducir en un 25% la tasa global de accidentes de trabajo de aquí a 2012 en la UE-27, mejorando la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, contribuyendo así de manera decisiva al éxito de la estrategia para el crecimiento y el empleo.

2. Principales retos en materia de salud y seguridad en el trabajo

El enfoque innovador de la estrategia comunitaria 2002-2006 ya está dando sus frutos. Los Estados miembros han alcanzado verdaderos progresos en lo que respecta a la elaboración de estrategias y de programas de acción más selectivos. De 2000 a 2004 (datos disponibles más recientes), la tasa de accidentes de trabajo mortales en la UE-15 disminuyó en un 17%, y los accidentes de trabajo que provocaron una ausencia superior a tres días disminuyeron en un 20%⁴. Se espera que las últimas estadísticas confirmen esa evolución positiva.

A pesar de los progresos alcanzados, los últimos resultados de la cuarta encuesta europea sobre las condiciones laborales indican que numerosos trabajadores europeos siguen pensando que su trabajo pone en peligro su salud o su seguridad:

- Casi un 28% de los trabajadores europeos manifiestan sufrir problemas de salud no accidentales que se ven —o pueden verse— agravados por su empleo actual o anterior;
- Como media, el 35% de los trabajadores consideran que su trabajo encierra un riesgo para su salud.

Además, la reducción de los riesgos profesionales no es homogénea:

- Algunas categorías de trabajadores siguen estando demasiado expuestos a los riesgos profesionales (jóvenes trabajadores, trabajadores que tienen un empleo precario, trabajadores de más edad y trabajadores migrantes).
- Algunas categorías de empresas son más vulnerables (las PYME, en

particular, tienen menos recursos para dotarse de sistemas complejos de protección de los trabajadores; sin embargo, algunas de ellas tienden a verse más afectadas por el impacto negativo de los problemas de salud y de seguridad).

- Algunos sectores de actividad siguen siendo particularmente peligrosos (construcción/obras públicas, agricultura, pesca, transportes, salud y servicios sociales).

Varios retos en materia de salud y seguridad, a los que ya se hizo referencia en el período anterior, son cada vez más importantes. Se trata, en particular, de los siguientes:

- La evolución demográfica y el envejecimiento de la población activa;
- Las nuevas tendencias en el empleo, incluido el desarrollo del trabajo por cuenta propia, la subcontratación y el aumento del empleo en las PYME;
- Nuevos flujos migratorios más importantes cuyo destino es Europa.

Además, la participación de las mujeres en el empleo sigue aumentando, y en muchos casos va acompañada de una segregación entre los sexos en el mercado laboral. Por consiguiente, es preciso tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres.

Algunos tipos de enfermedades profesionales están aumentando (trastornos osteomusculares y alteraciones derivadas de presiones psicológicas). La naturaleza de los riesgos profesionales cambia al

³ "Gender issues in safety and health at work". Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003.
⁴ SEC(2007) 214.



DOCUMENTOS

ritmo del incremento de las innovaciones, del desarrollo de nuevos factores de riesgo (violencia en el trabajo, incluido el acoso moral y sexual, adicciones) y de la transformación del trabajo (vida profesional más fragmentada). Esos cambios exigen comprender mejor el fenómeno a través de una investigación especializada, con objeto de definir medidas de prevención eficaces. Por último, el nivel de aplicación concreta de la legislación comunitaria difiere considerablemente de un Estado miembro a otro.

Por todo ello, será necesario proseguir y desarrollar los esfuerzos dirigidos a promover la salud y la seguridad en el trabajo en los próximos cinco años.

3. Objetivos de la estrategia comunitaria 2007-2012

El principal objetivo de la estrategia comunitaria para el período 2007-2012 sigue siendo una reducción continua, duradera y homogénea de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales. La Comisión considera que el objetivo global durante ese período debería ser reducir en un 25%, para 100. 000 trabajadores, la incidencia de los accidentes de trabajo en la UE-27.

Para alcanzar ese ambicioso reto, se proponen los siguientes objetivos principales:

- Garantizar la correcta aplicación de la legislación de la UE (véanse los puntos 4.1 y 4.2);
- Apoyar a las PYME en la aplicación de la legislación vigente (véase el punto 4.1);
- Adaptar el marco jurídico a la evolución del mundo del trabajo y simplificarlo, teniendo muy presentes a las PYME (véase el punto 4.3);
- Fomentar el desarrollo y la puesta en práctica de las estrategias nacionales (véase el punto 5);

- Fomentar los cambios de comportamiento entre los trabajadores y animar a los empresarios a que adopten enfoques que favorezcan a la salud (véase el punto 6);
- Elaborar métodos para la identificación y evaluación de nuevos riesgos potenciales (véase el punto 7);
- Mejorar el seguimiento de los progresos alcanzados (véase el punto 8);
- Promover la salud y la seguridad a escala internacional (véase el punto 9).

4. Crear un marco legislativo moderno y eficaz

4.1. Reforzar la aplicación de la legislación comunitaria

La aplicación efectiva del acervo comunitario es indispensable para proteger la vida y la salud de los trabajadores, y al mismo tiempo garantizar la equiparación de todas las empresas activas en el gran mercado europeo.

En 2004, la Comisión adoptó su informe sobre la aplicación práctica de la Directiva marco 89/391/CEE y de sus cinco primeras directivas específicas⁵. Las principales conclusiones confirman su impacto positivo sobre los niveles de protección nacionales. Sin embargo, en dicho informe se señalan graves lagunas en la aplicación de la legislación comunitaria, en particular en los sectores considerados de riesgo y entre las categorías de trabajadores más vulnerables (jóvenes, trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores poco cualificados), en particular en las PYME y en el sector público.

Un mejor cumplimiento de la legislación comunitaria contribuirá de modo efectivo a reducir el número de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Para alcanzar ese objetivo, será preciso un mayor compromiso de todos, tanto a escala comunitaria como nacional.

Por su parte, la Comisión, en su papel de guardiana de los tratados, se asegurará de que las directivas comunitarias se transponen y aplican de forma efectiva. Asistirá a los Estados miembros a tal fin, pero ejercerá la máxima vigilancia y, en su caso, iniciará procedimientos de infracción, como ya ha hecho en el pasado.

Por su parte, los Estados miembros tienen el deber de garantizar el pleno efecto de la legislación comunitaria. En este contexto, la salud y la seguridad en las empresas europeas siguen ocupando un lugar predominante entre las preocupaciones de la Comisión. Es necesario tener más en cuenta la situación y las necesidades específicas de las PYME, en particular en lo que respecta a la evaluación de riesgos, la participación y la formación de los trabajadores, y las circunstancias en sectores tradicionalmente de alto riesgo, como la agricultura, la construcción y los transportes.

Por consiguiente, las estrategias nacionales deberían dar prioridad a la aplicación de un conjunto de instrumentos que garanticen un nivel elevado de cumplimiento de la legislación, en particular en las PYME y en los sectores de alto riesgo:

- La difusión de buenas prácticas a escala local;
- La formación de los directivos y de los trabajadores;
- La elaboración de instrumentos sencillos para facilitar la evaluación de riesgos;
- La difusión —en un lenguaje sencillo— de información y de directrices fáciles de comprender y aplicar;
- Una mejor difusión de la información y un mejor acceso a las fuentes de asesoramiento;

⁵ COM(2004) 62 de 5.2.2004.



DOCUMENTOS

- El acceso a servicios externos de prevención que tengan un alto nivel de calidad y que sean asequibles;
- El recurso a los inspectores de trabajo como intermediarios para promover un mejor cumplimiento de la legislación en las PYME, en primer lugar a través de la educación, la persuasión y los incentivos, y, en caso necesario, también a través de medidas coercitivas;
- La utilización de incentivos económicos a escala comunitaria (por ejemplo, a través de los Fondos Estructurales) y nacional, en particular para las microempresas y las pequeñas empresas.

La Comisión, a través del nuevo programa PROGRESS y en cooperación con el Comité Consultivo de Salud y Seguridad en el Trabajo (CCSS), seguirá elaborando guías prácticas para la correcta aplicación de las Directivas 92/57/CEE [obras de construcción temporales o móviles]⁶, 2004/40/CE [campos electromagnéticos]⁷ y 2006/25/CE [radiaciones ópticas]⁸. Si procede, las directrices también tendrán en cuenta el futuro dictamen científico del Comité Científico de los Riesgos Sanitarios Emergentes y Recientemente Identificados.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Agencia Europea) centrará más sus acciones de sensibilización, promoción y difusión de buenas prácticas en los sectores de alto riesgo y en las PYME.

El CCSS proseguirá sus trabajos dirigidos a determinar los ámbitos en los que es necesario elaborar guías de buenas prácticas y a conseguir que sean más comprensibles para las PYME.

La práctica pone de manifiesto la existencia de grandes dificultades en la aplicación de la legislación sobre salud y seguridad en situaciones de subcontratación, en

las que cada empresario tiende a limitar sus acciones preventivas a sus propios trabajadores. Estas situaciones, que se están generalizando, merecen especial atención, tanto a escala nacional como comunitaria.

La Comisión, en cooperación con el CCSS, examinará las modalidades de cooperación entre empresarios cuando en un mismo lugar de trabajo coexisten varios niveles de subcontratación, así como la conveniencia de formular recomendaciones.

La aplicación del artículo 7 de la Directiva marco 89/391/CEE pone de manifiesto la existencia de grandes diferencias en lo que respecta a la calidad, la cobertura y la accesibilidad de los servicios de prevención. Esto podría deberse a que los Estados miembros utilizan definiciones diferentes para las competencias y las aptitudes exigidas, así como a una externalización excesiva de las actividades de prevención.

A la luz de la evaluación de la situación a escala europea, la Comisión examinará la conveniencia de adoptar una recomendación en la que se invite a los Estados miembros a que, cuando no existan competencias dentro de la empresa, adopten iniciativas que faciliten el acceso a servicios de prevención de calidad, en particular para las PYME.

4.2. Incrementar la cooperación en el control de la aplicación de la legislación

Una aplicación efectiva y equivalente de las legislaciones nacionales que transponen el acervo comunitario en materia de salud y seguridad en el trabajo es una condición indispensable para garantizar niveles de protección comparables en todos los Estados miembros. La Comisión seguirá promoviendo, a escala comunitaria, los trabajos del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Traba-

jo (CARIT) a fin de mejorar la eficacia del control y de la vigilancia de la aplicación de la legislación, de facilitar la cooperación entre las inspecciones de trabajo y de intensificar las acciones conjuntas a nivel de sectores o de riesgos específicos.

Se invita al CARIT a lo siguiente:

- Examinar las razones que explican las diferencias entre las tasas de incidencia de accidentes de trabajo en los Estados miembros e intercambiar sus experiencias en soluciones innovadoras que hayan demostrado su eficacia.
- Ampliar sus trabajos, en el marco del análisis del impacto del Reglamento REACH, sobre la función de las inspecciones de trabajo y desarrollar sinergias en cooperación con otros organismos de inspección responsables de la vigilancia del mercado y de la política medioambiental.
- Desarrollar más los mecanismos de intercambio de información en relación con los problemas de aplicación práctica que permitan abordarlos de forma conjunta.
- Incrementar su cooperación con el CCSS, en particular en el marco de los trabajos preparatorios de las iniciativas legislativas y de evaluación de la aplicación de las directivas.

A escala nacional, será preciso prever los medios adecuados para que las inspecciones de trabajo puedan asegurarse de que los agentes interesados respetan sus obligaciones y están en condiciones de ejercer sus derechos, incluso mediante controles que lleven consigo la aplicación efectiva de sanciones disuasorias y proporcionadas y procedimientos por incumplimiento de las normas de salud y seguridad. Los nuevos retos, entre los que cabe destacar los flujos migratorios,

⁽⁶⁾ DO L 245 de 26.8.1992, p. 6.

⁽⁷⁾ DO L 159 de 30.4.2004, p. 1.

⁽⁸⁾ DO L 114 de 27.4.2006, p. 38.



DOCUMENTOS

justifican la realización de controles más selectivos y la ampliación de los conocimientos de los inspectores.

4.3. Simplificación del marco legislativo y adaptación a los cambios

La Comisión velará por la adaptación del marco regulador a los últimos progresos técnicos y a la evolución del mundo laboral, respetando al mismo tiempo los principios de una legislación coherente, sencilla y eficaz, y el objetivo comunitario de reducción de las cargas administrativas para las empresas.

La Comisión:

- Proseguirá, a partir de las consultas en curso con los interlocutores sociales, sus trabajos sobre posibles iniciativas dirigidas a reforzar la prevención de los riesgos osteomusculares, de los agentes cancerígenos y de los riesgos de infección por pinchazo con una aguja;
- Adoptará una tercera lista de valores indicativos para los agentes químicos;
- Informará sobre la evaluación de la aplicación de las Directivas 92/57/CEE (obras de construcción temporales o móviles) y 92/58/CEE (señalización de seguridad y/o de salud en el trabajo)⁹, 92/91/CEE (industrias extractivas por sondeos)¹⁰ y 92/104/CEE (industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas)¹¹, así como 92/29/CEE (asistencia médica a bordo de los buques)¹² y 93/103/CE (buques de pesca)¹³;
- Evaluará las medidas adoptadas a raíz de las Recomendaciones relativas a los trabajadores autónomos¹⁴ y a la lista europea de enfermedades profesionales¹⁵.

La evaluación del marco regulador administrativo e institucional y su simplificación seguirán ocupando un lugar primordial entre las prioridades de la Comisión de conformidad con los principios enunciados

en sus Comunicaciones «Legislar mejor para potenciar el crecimiento y el empleo en la Unión Europea¹⁶» y «Aplicación del programa comunitario sobre la estrategia de Lisboa - Una estrategia para la simplificación del marco regulador¹⁷».

La Comisión:

- Proseguirá los trabajos de codificación de las directivas sobre salud y seguridad, examinando al mismo tiempo las posibilidades de simplificar la legislación para reducir la carga administrativa superflua, sin poner en peligro la consecución de los objetivos anunciados en la presente Comunicación;
- Propondrá una modificación de la Decisión en virtud de la cual se establece el CARIT con vistas a reducir el número de sus miembros y de mejorar su funcionamiento;
- Promoverá la elaboración de una metodología común de evaluación de las directivas en materia de salud y seguridad en el trabajo a la luz de la próxima directiva relativa a la simplificación y racionalización de los informes sobre su aplicación práctica¹⁸.

En el plano nacional, todo esfuerzo de simplificación tangible para las empresas debe materializarse en una mejora y una simplificación del marco nacional, sin reducir los niveles de protección existentes. La Comisión ya ha propuesto que la mejora de la normativa dirigida a su simplificación figure en los programas nacionales de Lisboa, y recomienda a los Estados miembros que informen sobre sus actividades en curso y sobre las previstas.

5. Fomentar el desarrollo y la puesta en práctica de las estrategias nacionales

El éxito de la estrategia comunitaria dependerá de que los Estados miembros se comprometan a adoptar estrategias

nacionales coherentes que establezcan objetivos cuantitativos para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; dichas estrategias deberán orientarse hacia los sectores y las empresas con peores resultados, y centrarse en los riesgos más corrientes y en los trabajadores más vulnerables. La definición de dichas estrategias debería basarse en una evaluación detallada de la situación nacional, con la participación activa y la consulta de todas las partes interesadas, en particular los interlocutores sociales.

EL CCSS será un foro privilegiado para el intercambio tripartito de información sobre el contenido de las estrategias nacionales, sus objetivos, las acciones llevadas a cabo, su articulación con la estrategia comunitaria y el seguimiento de los progresos alcanzados. Además, el CCSS será el lugar en el que se intercambiarán las experiencias y las buenas prácticas y en el que se velará por que las estrategias nacionales se elaboren de forma coherente y ofrezcan niveles de protección equivalentes en toda la Unión Europea.

En las estrategias nacionales es preciso prestar especial atención a cuatro ámbitos:

5.1. Incrementar la eficacia preventiva de la vigilancia de la salud

Unas malas condiciones de salud en el trabajo pueden producir efectos a largo plazo y provocar enfermedades profesionales y problemas de salud que se detectan al cabo de un largo período, incluso después de más de veinte años de exposición,

⁽⁹⁾ DO L 245 de 26.8.1992, p. 23.
⁽¹⁰⁾ DO L 348 de 28.11.1992, p. 9.

⁽¹¹⁾ DO L 404 de 31.12.1992, p. 10.
⁽¹²⁾ DO L 113 de 30.4.1992, p.19.

⁽¹³⁾ DO L 307 de 13.12.1993.

⁽¹⁴⁾ DO L 53 de 28.2.2003, p. 45.

⁽¹⁵⁾ DO L 238 de 25.9.2003, p. 28.

⁽¹⁶⁾ COM(2005) 97 de 16.3.2005.

⁽¹⁷⁾ COM(2005) 535 de 25.10.2005.

⁽¹⁸⁾ COM(2006) 390 de 14.7.2006.





DOCUMENTOS

como el caso del amianto. La vigilancia de la salud de los trabajadores es uno de los principales instrumentos de prevención.

La Comisión anima a los Estados miembros y a las empresas a que pongan en práctica procedimientos sistemáticos de recogida y análisis de los datos facilitados a través de la vigilancia médica de los trabajadores, con objeto de reforzar la prevención, aunque evitando incrementar las formalidades a las que están sujetas las empresas. Los sistemas sanitarios nacionales deberían desempeñar un papel más activo integrando, entre otras cosas, acciones de sensibilización de los médicos en lo que respecta a los antecedentes y a las condiciones de trabajo de sus pacientes.

5.2. Actuar en favor de la rehabilitación y la reintegración de los trabajadores

Cada año, casi 350.000 trabajadores se ven obligados a cambiar de trabajo como consecuencia de un accidente; 300.000 sufren una invalidez permanente de grados diversos, y 15.000 quedan definitivamente excluidos del mercado laboral¹⁹.

Se anima a los Estados miembros a que integren en sus estrategias nacionales acciones específicas (ayudas, formación adaptada a la situación personal, etc.) a fin de reforzar la rehabilitación y la reintegración de los trabajadores excluidos del mundo laboral durante un largo período de tiempo debido a un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o una discapacidad.

5.3. Hacer frente a los cambios sociales y demográficos

En la Comunicación de la Comisión «El futuro demográfico de Europa - Transformar un reto en una oportunidad»²⁰ se resaltan los retos que plantea la evolución demográfica en la UE. La política de salud

y seguridad en el trabajo puede contribuir a afrontar esos retos, principalmente a través de una mejor adaptación del lugar de trabajo a las necesidades individuales y de una mejor aplicación de principios ergonómicos serios al diseño de los lugares de trabajo y de la organización del trabajo.

Si bien es cierto que es preciso responder a las necesidades de una población activa europea que está envejeciendo, no por ello debe olvidarse la situación de los trabajadores más jóvenes, en particular la de los jóvenes particularmente expuestos a los riesgos relacionados con el lugar de trabajo, ya que eso equivaldría a desplazar el riesgo hacia los tramos de edades más jóvenes y a crear las condiciones para futuros problemas.

Se pide a la Agencia Europea que, a través de su Observatorio de riesgos, elabore un análisis de los retos específicos que plantea, en materia de salud y seguridad, una mayor integración de las mujeres, de los trabajadores migrantes y de los trabajadores más jóvenes, pero también de los de más edad, en el mercado laboral. Dicho análisis facilitará la identificación y el seguimiento de las tendencias y de los nuevos riesgos, y de las medidas indispensables.

5.4. Reforzar la coherencia de las políticas

Para ser eficaces, la protección y la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores europeos requiere una coordinación efectiva, a escala comunitaria y nacional, entre la política de salud y seguridad en el trabajo y las demás políticas que pueden repercutir en ella. Por consiguiente, es conveniente explotar las sinergias y velar por la coherencia, en particular en el marco de las siguientes políticas:

- salud pública;
- desarrollo regional y cohesión social;
- contratos públicos;
- empleo y reestructuraciones.

La Comisión adoptará las medidas necesarias para que las iniciativas en materia de salud y seguridad en el trabajo se desarrollen de forma compatible con las políticas de salud pública, con vistas a la prevención de enfermedades y a la prolongación de una vida activa con buena salud. En particular, al ponerse en práctica la presente estrategia se tendrán en cuenta los resultados de la consulta iniciada en 2007 con el Libro Verde «Hacia una Europa sin humo de tabaco: opciones políticas a escala de la UE», así como los resultados de la consulta que concluyó en mayo de 2006 sobre el tema «Promoción de la salud mental de la población. Hacia una estrategia de la Unión Europea en materia de salud mental».

A través del grupo interservicios «salud y seguridad en el trabajo», la Comisión velará por que las iniciativas de los demás ámbitos políticos tengan en cuenta su impacto sobre la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

En particular, examinará las posibilidades que ofrecen los distintos programas y fondos comunitarios que pueden contribuir a la promoción de mejores niveles de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

6. Promover los cambios de comportamiento

La legislación puede hacer cambiar los modelos de comportamiento. Una estrategia dirigida a promover una cultura de prevención debe estar dirigida a todos los componentes de la sociedad y no limitarse al lugar de trabajo y a la población activa. Debe contribuir a crear una

⁽¹⁹⁾ Eurostat, encuesta de población activa, 1999; módulo ad hoc «Accidents au travail et problèmes de santé liés au travail», publicada en «Panorama de l'Union européenne: travail et santé dans l'UE; un portrait statistique».

⁽²⁰⁾ COM(2006) 571.



DOCUMENTOS

cultura general que conceda la máxima importancia a la prevención sanitaria y a la prevención de riesgos.

6.1. La integración de la salud y la seguridad en los programas de educación y formación

La experiencia adquirida a escala nacional, regional y local con motivo de la aplicación de la estrategia 2002-2006 pone de manifiesto la importancia de desarrollar una cultura de prevención de riesgos en los programas de formación a todos los niveles del ciclo educativo y en todos los ámbitos, incluidas la formación profesional y la universidad. La enseñanza primaria desempeña un papel fundamental, ya que los reflejos esenciales de prevención se adquieren en la infancia.

También debe prestarse especial atención a la formación de los jóvenes empresarios en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como a la formación de los trabajadores en lo que respecta a los riesgos en la empresa y a los medios de prevenirlos y de luchar contra ellos. Esto es particularmente importante para las PYME y los trabajadores migrantes.

En este contexto, el Fondo Social Europeo desempeña un papel fundamental al apoyar las iniciativas de los Estados miembros para el desarrollo de una cultura de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Se pedirá a la Agencia Europea que realice un estudio sobre el grado de integración de la salud y la seguridad en las políticas de formación —en particular, la formación profesional— en los Estados miembros. A partir de esa información y del dictamen del CCESS, la Comisión examinará la conveniencia de presentar una propuesta de recomendación.

Se pide a los Estados miembros que utilicen más el potencial que ofre-

cen el Fondo Social Europeo y otros fondos comunitarios para llevar a cabo proyectos de formación de los empresarios y los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

6.2. Lugares de trabajo más sanos y seguros: incrementar el capital salud y fomentar la sensibilización dentro de la empresa

Las empresas que invierten en la protección de la salud de sus trabajadores a través de las políticas de prevención activas obtienen resultados que pueden medirse: reducción de los costes debidos al absentismo, disminución de la rotación del personal, mayor satisfacción de los clientes, incremento de la motivación, mejora de la calidad y mejor imagen de la empresa. Esos efectos positivos pueden reforzarse animando a los trabajadores, en un entorno de trabajo sano, a adoptar hábitos de vida que mejoren su estado de salud general.

La Comisión anima a los Estados miembros a que incluyan en sus estrategias nacionales iniciativas específicas que permitan a las empresas, en particular las PYME, tener acceso a una asistencia técnica y a un servicio de asesoramiento en materia de promoción de la salud de los trabajadores.

La Comisión invita a la Agencia Europea a que recopile y divulgue información dirigida a apoyar el desarrollo de campañas de promoción de la salud en el trabajo, en sinergia con la estrategia y los programas comunitarios de salud pública.

La Comisión pide a la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo que analice los efectos reales de dichas campañas.

Para que se produzca un cambio de los comportamientos en lo que respecta a los problemas de salud y seguridad en el trabajo es necesario, entre otras cosas, sensi-

bilizar a las partes interesadas dentro de las empresas y aplicar en ellas, de forma efectiva y completa, normas en materia de información, formación y participación de los trabajadores a través de las cuales puedan obtener los conocimientos profesionales adecuados, desarrollar reflejos preventivos y llevar a cabo sus tareas de forma segura.

Por otra parte, la sensibilización —en particular de las PYME— puede incrementarse a través de incentivos económicos directos e indirectos para la prevención. Esos incentivos podrían incluir una posible reducción de las cotizaciones sociales o de primas de seguro en función de las inversiones que se realicen en la mejora del lugar de trabajo y/o la reducción de accidentes, ayudas económicas para poner en práctica sistemas de gestión de la salud y la seguridad, o introducción en los procedimientos de contratación pública de requisitos en materia de salud y seguridad aplicables a su ejecución.

Se pedirá a la Agencia Europea que lleve a cabo campañas de sensibilización sectoriales dirigidas en particular a las PYME y que fomente la gestión de la salud y de la seguridad dentro de las empresas a través de intercambios de experiencias y de buenas prácticas orientadas hacia sectores específicos.

Se pide a los interlocutores sociales que adopten iniciativas en el marco del diálogo social sectorial y que velen por que se refuerce el papel de coordinación de los representantes de los trabajadores en el marco de una gestión sistemática de los riesgos profesionales.

7. Hacer frente a nuevos riesgos cada vez más importantes

7.1. Identificación de los nuevos riesgos

Tanto la investigación básica como la aplicada son indispensables para la



DOCUMENTOS

mejora de los conocimientos en materia de salud y seguridad en el trabajo, para la descripción de situaciones de exposición, para la identificación de las causas y de los efectos y para la búsqueda de soluciones preventivas y de tecnologías innovadoras. La investigación científica facilita los argumentos y las pruebas en los que han de basarse las decisiones políticas.

Las prioridades en materia de investigación deben incluir, en particular, las cuestiones psicosociales, los trastornos osteomusculares, las sustancias peligrosas, el conocimiento de los riesgos para la reproducción, la gestión de la salud y la seguridad, los riesgos derivados de varios factores cruzados (por ejemplo, organización del trabajo y diseño de los lugares de trabajo, ergonomía, o exposición combinada a agentes físicos y químicos) y los riesgos potenciales relacionados con las nanotecnologías.

A nivel comunitario, se seguirán realizando esfuerzos, por ejemplo mediante el séptimo programa marco de investigación, con el apoyo de la plataforma tecnológica para la seguridad del trabajo y del medio ambiente, que publicó su agenda estratégica de investigación en 2006. Ya se han seleccionado varias cuestiones para las futuras convocatorias de propuestas en varios ámbitos (salud, nanociencias, nanotecnologías, materiales y nuevas tecnologías de producción, y ciencias socioeconómicas y humanas) de ese programa marco: la evaluación de la dimensión económica de la salud y la seguridad en el trabajo y la exposición de los trabajadores a las nanopartículas, la gestión del riesgo industrial, el equipo de protección y la seguridad estructural. Además, cabe destacar la necesidad de armonizar los programas de investigación nacionales. La puesta

en práctica de plataformas tecnológicas nacionales puede desempeñar un papel importante para ello.

Se pide a la Agencia Europea que promueva, entre los institutos nacionales de investigación en materia de salud y seguridad, el establecimiento de prioridades comunes, el intercambio de los resultados y la inclusión de las necesidades en materia de salud y seguridad en el trabajo en los programas de investigación.

El Observatorio de Riesgos de la Agencia Europea debería mejorar la anticipación de los riesgos, incluidos los ligados a las nuevas tecnologías, a los riesgos biológicos, a las interfaces complejas hombre-máquina y al impacto de la evolución demográfica.

La Comisión anima a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que promuevan una aplicación práctica y rápida de los resultados de la investigación básica y a que pongan a disposición de las empresas —en particular de las PYME— instrumentos sencillos de prevención.

7.2. Promoción de la salud mental en el trabajo

Actualmente, los problemas relacionados con una mala salud mental son la cuarta causa más frecuente de incapacidad laboral. La OMS estima que, de aquí a 2020, la depresión será la principal causa de incapacidad laboral. El lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psicológicos y para la promoción de una mejor salud mental.

La Comisión anima a los Estados miembros a que integren en sus estrategias nacionales iniciativas específicas para mejorar la pre-

vención de problemas mentales y la promoción de la salud mental, en sinergia con las iniciativas comunitarias en este ámbito, incluso en el contexto del trabajo de las personas con discapacidad psíquica.

La Comisión hace hincapié en la importancia de las negociaciones entre los interlocutores sociales en lo que respecta a la prevención de la violencia y del acoso en el trabajo, y los anima a que saquen las conclusiones oportunas de la evaluación de la aplicación del acuerdo marco a nivel europeo en lo que respecta al estrés en el trabajo.

8. Evaluar los progresos alcanzados

Para hacer un seguimiento adecuado de la aplicación de la presente estrategia, es necesario elaborar nuevos instrumentos dirigidos a medir los progresos alcanzados y los esfuerzos realizados por todos los agentes, tanto a escala nacional como europea.

En el contexto del programa estadístico comunitario, la Comisión ha adoptado una propuesta de reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo dirigido, entre otras cosas, a consolidar las metodologías EEAT²¹ y EEEP²² y a garantizar que los Estados miembros transmitan sistemáticamente esos datos a la Comisión. Además, la Comisión reforzará la recogida de datos estadísticos sobre la salud y la seguridad en el trabajo en el marco de encuestas por sondeo.

²¹ Estadísticas europeas de accidentes de trabajo.

²² Estadísticas europeas de enfermedades profesionales.



DOCUMENTOS

La Comisión desarrollará, en cooperación con el CCSS, un sistema común que permita recoger e intercambiar información sobre el contenido de las estrategias nacionales, y evaluar la consecución de los objetivos fijados, así como la eficacia de las estructuras de prevención nacionales y de los esfuerzos realizados. Asimismo, promoverá el desarrollo de indicadores cualitativos a fin de enriquecer los datos facilitados a través de las estadísticas europeas y de las encuestas de opinión en materia de salud y seguridad en el trabajo.

9. Promoción de la seguridad y de la salud a escala internacional

En una economía cada vez más globalizada, la UE tiene el máximo interés en conocer las normas laborales aplicables en todo el mundo, operando de forma multilateral en cooperación con los organismos internacionales competentes, y de forma bilateral en el marco de sus relaciones con terceros países. Por otra parte, también debe ayudar a los países candidatos a prepararse para la aplicación del acervo comunitario. En ese contexto, la UE debería promover los principios de prevención que ha definido en su política de seguridad y de salud en el trabajo:

- Incrementando su cooperación con la OIT, la OMS y otras organizaciones internacionales para promover unos niveles de protección más elevados a escala mundial;
- Colaborando con otros países para promover la puesta en práctica de la Estrategia Global en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptada por la OIT en 2003, así como la ratificación del Convenio sobre el

Marco Promocional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo adoptado en 2006;

- Animando a los Estados miembros a que ratifiquen los convenios de la OIT;
- Trabajando con terceros países y con las organizaciones internacionales para conseguir una prohibición global de la producción, comercialización y utilización de amianto o de productos que contengan amianto, y promoviendo la salud y la seguridad en el trabajo en general;
- Desarrollando la recogida de datos sobre los accidentes, a través de requisitos de notificación de accidentes graves, mejorando así la compatibilidad de estos datos;
- Incrementando la cooperación con las economías desarrolladas, como las de Estados Unidos, Canadá, Australia y Japón, así como con las economías emergentes, como las de China e India;
- Ayudando a los países candidatos en sus esfuerzos para aplicar el acervo comunitario en materia de salud y seguridad en el trabajo.

10. Conclusiones

Tanto por razones económicas como humanas, la salud y la seguridad en el trabajo merecen ocupar un lugar destacado en la agenda política comunitaria.

El compromiso central de la estrategia de Lisboa de incrementar el empleo de la productividad para una mayor competitividad exige que las partes interesadas realicen mayores esfuerzos para mejorar los resultados en materia de salud y seguridad en el trabajo en la UE. El papel de la salud y la seguridad en el trabajo es fundamental para incrementar la competitividad y la productividad de las empresas y contribuir a la viabilidad de los sistemas de protección social, ya que se traduce en una reducción del

coste de los accidentes, de los incidentes y de las enfermedades, y en una mayor motivación de los trabajadores. La carga que representan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para los sistemas de protección social públicos y privados es enorme, y exige una respuesta integrada, coordinada y estratégica, así como una colaboración entre las principales partes interesadas dentro de la Unión Europea en lo que respecta a la elaboración de las políticas comunitarias y nacionales. La Comisión, en cooperación con el resto de los agentes implicados, precisará, en el cuadro de indicadores de la Agenda Social, las acciones concretas —acompañadas de un calendario preciso— que deberán llevarse a cabo además de las acciones que los Estados miembros se comprometan a poner en marcha.

La Comisión anima a todas las partes a que actúen para reducir el coste de los accidentes de trabajo

Mediante la presente Comunicación, la Comisión pretende animar a todas las partes interesadas a que actúen conjuntamente para reducir el elevado precio que suponen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; asimismo, pretende lograr que el bienestar en el trabajo llegue a ser una realidad concreta para los ciudadanos europeos, dando así un claro paso hacia delante en la aplicación de la Agenda para los Ciudadanos adoptada el 10 de mayo de 2005. ●



Jornada Técnica: Límites de exposición profesional para agentes químicos en España y control biológico

La Jornada Técnica, celebrada en el Salón de Actos del INSHT, en Madrid, el día 6 de Marzo de 2007, fue presentada por Mario Grau Ríos, Subdirector del INSHT, quien agradeció al grupo de trabajo técnico para el establecimiento de los valores límite (GT/LEP) y al grupo de trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) el esfuerzo realizado para la elaboración del documento Límites de Exposición profesional para Agentes Químicos en España 2007.

Tras esta intervención, el coordinador de la primera mesa, Antonio Rodríguez de Prada, Director del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT), en Madrid, introdujo el tema elegido para la jornada de este año, CONTROL BIOLÓGICO, señalando la importancia que tiene como complemento del control ambiental para evaluar la exposición a agentes químicos en el lugar de trabajo.

A continuación pasó a presentar a los ponentes de la primera mesa. En primer lugar, Enrique González, coordinador del grupo de trabajo para el establecimiento de los valores límite (GT/LEP), habló sobre las novedades de la octava edición del documento. Entre las actualizaciones más destacadas nombró la correspondiente a la publicación de la ORDEN PRE/1244/2006, de 20 de abril, que supone la modificación del RD 363/1995 que regula la notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. La publicación de esta Orden ha dado lugar a la reclasificación de 126 de los agentes químicos que aparecen en el documento de los valores límite; esto ha supuesto una modificación de sus frases R. Como consecuencia de esta Orden también el número de agentes químicos cancerígenos que aparecen en el documento se ve incrementado con 33 nuevos agentes. Resaltó la importancia de las tablas de propuestas de modificación de valores límite, tanto para los valores ambientales como para los biológicos, ya que durante el tiempo que permanezcan estos valores en las tablas de propuestas tanto los empresarios como los

trabajadores o los profesionales de la prevención podrán hacer cualquier comentario o crítica documentada, acerca del valor propuesto, pidiendo así la participación de las partes interesadas en el establecimiento de los valores límite.

El segundo ponente, Juan Porcel Muñoz, técnico superior del CNMP y miembro del GT/LEP, habló sobre "Fundamentos, situación actual y perspectivas del control biológico". Empezó explicando que el control biológico de la exposición a agentes químicos permite la evaluación de la dosis de contaminante absorbida por el individuo, teniendo en cuenta todas las vías posibles de entrada y la respuesta biológica de cada individuo. Comentó los distintos tipos de indicadores biológicos que existen, los indicadores de dosis como, por ejemplo, el plomo en sangre para valorar la exposición a plomo o los indicadores de efecto, como la acetilcolinesterasa en sangre para las valoraciones de plaguicidas organofosforados. Enumeró los distintos tipos de momento de muestreo que existen, teniendo en cuenta la vida media del agente químico que se quiere analizar. Para finalizar, explicó cómo deben interpretarse los resultados de los indicadores biológicos. Cuando la medida de un determinado indica-





NOTICIAS

**Ángel Rubio,
Director
del INSHT,
manifestó el
compromiso
de trabajar
en línea con
el documento
sobre Límites
de Exposición
profesional
para Agentes
Químicos en
España 2007**

dor biológico, en un trabajador, supere el VLB correspondiente, no debe deducirse, sin mayor análisis, que ese trabajador esté sometido a una exposición excesiva, ya que las diferencias individuales, biológicas o de conducta, tanto fuera como dentro del ámbito laboral, constituyen fuentes de inconsistencia entre los resultados del control ambiental y los del control biológico. De todos modos, incluso en el caso de una superación de carácter puntual, debe ponerse en marcha una investigación con el objetivo de encontrar una explicación razonable para esa circunstancia y actuar en consecuencia o, en su defecto, descartar la existencia de factores causales vinculados al desempeño del puesto de trabajo.

El siguiente ponente, Francisco Periago Jiménez, Subdirector General técnico del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Murcia, habló sobre la "Determinación de compuestos orgánicos sin metabolizar como Indicadores Biológicos de exposición". Explicó cómo en los compuestos orgánicos inmetabolizados la concentración de los mismos en los fluidos biológicos es muy baja, pero su especificidad es máxima. Por ello pueden constituir una buena alternativa a otros tipos de indicadores. De hecho, se están proponeiendo de forma creciente límites biológicos de exposición laboral basados en la determinación de compuestos sin metabolizar en orina y aire exhalado.

El último ponente de esta primera mesa fue Jorge Obiols Quinto, técnico superior del CNCT, quien habló sobre el "Significado e interpretación del control biológico: aspectos básicos". Puso de manifiesto la importancia de la etapa previa al control biológico que es la de planificación que conlleva la recogida de información sobre las condiciones de trabajo y el tipo y características de los agentes químicos que se utilizan, la toma de decisiones sobre la elección de los trabajadores, el tipo de indicadores que se van a utilizar y el laboratorio en el que se van a realizar las determinaciones, entre otros.

En la segunda mesa de la jornada, coordinada por Javier Pinilla, Consejero Técnico de Investigación y Promoción, se analizó el "Control biológico en la evaluación de la exposición". Esta mesa estuvo compuesta por representantes de los sindicatos UGT y

CCOO, representantes de los empresarios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La representante de UGT, Teresa Montes, centró su ponencia en las ventajas que tiene el control biológico como complemento al control ambiental. Por otra parte, el representante de CCOO, José María Roel Valdés, presentó cómo en cinco años, de 1997 a 2002, el consumo aparente de productos químicos ha aumentado en un 34%. Esta gran cantidad de productos químicos hace que la exposición a productos tóxicos sea generalizada y abarque a todos los sectores industriales. Señaló que la exposición a tóxicos viene caracterizada, en la actualidad, por ser de baja intensidad (bajas concentraciones) pero de larga duración y ello motiva que los efectos aparezcan a largo plazo, y que su evolución sea muy lenta, tardando mucho tiempo en manifestarse los síntomas de la afectación. Se trata de enfermedades crónico-degenerativas, con largos períodos de evolución (latencial) y que se manifiestan en edades tardías; por ejemplo, la encefalopatía tóxica por disolventes o los diferentes cánceres por agentes químicos y sustancias peligrosas. Basándose en esto, remarcó la importancia en la prevención de riesgos químicos, de la orientación y resultados de la vigilancia de la salud, sólo si forman parte del proceso de la evaluación de riesgos. Aportó información sobre incidencia de enfermedades profesionales por agentes químicos y accidentes tóxicos, datos sobre el control biológico de exposición y de cómo sus resultados se utilizan como indicador de la eficacia de la actividad preventiva. En cuanto a la situación actual de nuestro país, en la prevención del riesgo químico, comentó que existe poca información sobre las prácticas del control biológico de exposición. Si nos atenemos a la baja calidad de las evaluaciones de riesgo químico, es difícil que se pueda desarrollar unas buenas metodologías y trabajar con el rigor necesario en control biológico. Propuso que se debería impulsar la formación de un comité de expertos que hiciera un balance sobre la cuestión y que elaborara una Guía de Buenas Prácticas para el Control Biológico. Pero a pesar de estas dificultades, suponen una fuente de información de primer nivel para individualizar las categorías de exposición a riesgo químico.



A continuación, Luis A. Sánchez Tremps, coordinador de Salud Laboral Médico del S.P. de FMC-Foret, habló de su experiencia personal en FMC-Foret. Explicó cómo realizan una evaluación de la salud de los trabajadores de tipo longitudinal, es decir, a lo largo de todos los días laborales de sus trabajadores y no de tipo transversal, como ocurre en el caso de los Servicios de Prevención Ajenos. La evaluación de la salud de los trabajadores sigue las directrices de su Procedimiento de Salud Laboral, basadas en los protocolos correspondientes a los riesgos especificados en la evaluación de riesgos, entre ellos lógicamente los de origen químico, y sus conclusiones son plasmadas en la memoria anual del Servicio de Prevención.

Por último, como representante de la ITSS, intervino Carmen Bonet Herranz remarcando que tanto la vigilancia de la salud como

el control biológico tienen un objetivo común que es la prevención de enfermedades derivadas de la exposición a contaminantes, en este caso, químicos.

Tras esta intervención se abrió un turno de preguntas en el que los miembros de las dos mesas se prestaron a contestar cualquier cuestión planteada por los asistentes.

La clausura de la jornada corrió a cargo Ángel Rubio, Director del INSHT, quien habló de la importancia de la reciente publicación del Reglamento 1907/2006 relativo al registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias y preparados químicos (REACH), y manifestó el compromiso del INSHT de trabajar en esta línea. Por último agradeció al GT/LEP el trabajo desempeñado para la elaboración del documento y dio por finalizada la jornada.

Visita al Centro Nacional de Verificación de Maquinaria del director de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

El pasado 26 de enero, el Director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Jukka Takala, visitó las instalaciones del Centro Nacional de Verificación de Maquinaria, en Barcaldo (Vizcaya).

La visita estuvo precedida de una reunión con los responsables del Centro que le informaron de las actividades desarrolladas en las diferentes Áreas.

En la visita posterior a las instalaciones generales del Centro, se ofreció a la Agencia el uso de los seminarios y del salón de actos para sus actividades. A continuación los Jefes de Área respectivos le explicaron las características de sus laboratorios, orientados a la Seguridad de las máquinas y a la Metrología de agentes químicos en el ámbito de la Prevención de riesgos laborales.

El Director de la Agencia Europea manifestó su interés por las actividades del Centro, destacando la importancia de su contribución a dos parcelas muy relevantes de la seguridad y la salud de los trabajadores, como son la prevención de accidentes en máquinas y la medida de la exposición a agentes químicos en el lugar de trabajo.





NOTICIAS

Comunidades Autónomas



Junta de Andalucía

Creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

Recientemente se ha creado el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales por parte de la Junta de Andalucía. El Consejo de Gobierno aprobó el pasado día 11 de abril de 2006 el proyecto de Ley de creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL).

La creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales es una de las principales previsiones recogidas en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, firmado el pasado año por la Junta, las organizaciones sindicales UGT y CCOO y la Confederación de Empresarios de Andalucía. De igual modo, la iniciativa se enmarca en el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía 2003-2008.

Posteriormente la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (BOJA 30-12-2006) ha materializado este proyecto que regula la creación de este organismo, su naturaleza, fines y funciones, así como el modelo organizativo y el régimen jurídico-administrativo, de personal, presupuestario y financiero del mismo.

La Junta de Andalucía, como Administración competente en materia de prevención de riesgos laborales y en su condición de servicio público en orden a la seguridad y salud de la población laboral, establece como objetivo prioritario de sus políticas públicas la salud laboral y para poder abordar las diversas actuaciones en este campo cuenta con la participación de los agentes sociales y económicos. El IAPRL pretende ser un soporte científico que posibilite una Administración pública actualizada para fijar una política preventiva próxima

a la ciudadanía. Con la aprobación de esta Ley se pretende avanzar en el fomento y difusión de una cultura preventiva en Andalucía mediante la creación de un organismo que no responda a modelos tradicionales, sino a una nueva visión más cercana a una sociedad compleja, con nuevas formas de relacionarse con el entorno, pero con miras universales y de proyección más amplia. El IAPRL es un organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía y está adscrito a la Consejería de Empleo.

Entre las funciones que desarrolla este nuevo organismo se encuentran la realización de estudios y análisis relativos a seguridad, salud, siniestralidad y enfermedades profesionales; la organización de actividades formativas y de campañas de difusión; la creación de foros de encuentro; el asesoramiento directo a los sectores productivos andaluces; el establecimiento de canales de estudio e investigación que sirvan de soporte a la política de la Junta en esta materia, y el apoyo a iniciativas de interés social en seguridad y salud laboral.

Asimismo, el IAPRL prestará colaboración en materias propias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Junta, además de colaborar con las distintas consejerías del Gobierno andaluz, especialmente la de Salud.

La estructura del Instituto cuenta con tres órganos de gobierno (la Presidencia, el Consejo General y la Dirección Gerencia) y un órgano de asesoramiento denominado Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.



Castilla y León

La Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, en su labor de divulgación de la prevención de riesgos laborales, integración de la misma en todos los niveles de la empresa y fomento de la cultura preventiva en la sociedad en general, ha realizado entre otras actividades, a lo largo del año 2006, la edición de una serie de publicaciones, destacando las que a continuación señalamos.

Se ha actualizado, por segunda vez, el libro **Documentación básica en seguridad y salud laboral en el sector de la construcción**, escrito por Joaquín Ortega Herrera, Técnico de Prevención de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral de Ávila, en el que se recogen las obligaciones preventivas de los diferentes sujetos responsables, incluyendo las últimas disposiciones, con el fin de cooperar a la puesta en práctica de las mismas, incorporando también una serie de modelos de ayuda a la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Así mismo, José Antonio Molina Benito, Jefe de Sección de Prevención de Riesgos y Formación de la Unidad de Seguridad y

Salud Laboral de Salamanca, es autor de la publicación **La historia de la seguridad en el trabajo en España**, un libro que plantea un recorrido de cómo la seguridad en el trabajo ha evolucionado a través de los siglos, desde las presumibles medidas que pudieran ser adoptadas en las primeras civilizaciones en el ejercicio de su actividad, hasta el estudio de la vigente normativa, justificando la consideración de la prevención como una herramienta fundamental para la defensa de la vida en el desempeño de la actividad laboral.

Se han editado los resultados de la I^a Encuesta de condiciones de trabajo en las empresas de Castilla y León, cuya elaboración es fruto del Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León 2003-2005. Esta encuesta realizada a lo largo del año 2005 ha afectado a una muestra total de 3.418 empresas, y ha sido efectuada mediante muestreo aleatorio estratificado por provincia, sector de actividad y tamaño de la plantilla, habiendo comportado un total de 7.838, tanto a responsables de empresas como a trabajadores.



NOTICIAS

Dicha acción ha permitido disponer de un diagnóstico actualizado de la situación existente en materia preventiva, con datos de suficiente fiabilidad estadística, del conjunto de la región, para determinar así las prioridades preventivas en los centros de trabajo de Castilla y León.

Por último, cabe destacar la publicación **Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales**, elaborada por los integrantes del Área de Derecho del Trabajo

y de la Seguridad Social de la Universidad de León, en la que se ha realizado una especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y de los Juzgados de lo Social de la Comunidad Autónoma. Dicho libro tiene dos partes bien diferenciadas, una que se dedica a las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y otra dedicada a la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales.

"No juegues con tu vida /No juegues con su vida"

Bajo este lema, la Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Economía y Empleo, junto a los Agentes Económicos y Sociales (CECALE, UGT y CCOO) y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, ha puesto en marcha durante este año 2007 una nueva Campaña Divulgativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Con este eslogan, se quiere incidir directamente en la co-responsabilidad de empresarios y trabajadores en el logro del objetivo de la prevención de los riesgos laborales, intentando mantener la fuerza del lema de la campaña realizada el año anterior, "No juegues con tu vida".

Se quiere dirigir esta campaña a toda la población activa de Castilla y León, en

especial, a los trabajadores y los empresarios de la Comunidad con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de utilizar todas las medidas de prevención en el trabajo de una forma impactante y directa, procurando acercar el mensaje, humanizarlo y personalizarlo lo más posible aludiendo a las consecuencias indirectas de un accidente laboral por falta de prevención: sus trabajadores, sus familias, sus compañeros, etc.

El fin que persigue esta campaña es reducir la siniestralidad laboral, mediante el fomento de una cultura de la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo, incidiendo en la integración de la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa e inculcando la necesidad del cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas.

El acto, en el cual dos mimos representaron varias situaciones de riesgo en el trabajo, contó con la presencia del Vicepresidente y Consejero de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, Tomás Villanueva Rodríguez; del Secretario General de la Unión Regional de la Unión General de Trabajadores, Agustín Prieto González; del Vicepresidente Pri-

mero de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, Juan Antonio Martín Mesonero, y del Secretario General de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, Ángel Hernández Lorenzo.

Con un presupuesto de 278.148,46 euros, se van a realizar 430 pases del anuncio de la campaña, con una duración de unos 20 segundos, en las distintas televisiones que emiten en Castilla y León; así mismo se realizarán 70 inserciones del anuncio en 19 periódicos de la Región; se colocarán 85 vallas de publicidad a lo largo de toda la Comunidad Autónoma, haciendo especial hincapié en las entradas de los polígonos industriales y se editarán 125.000 trípticos y 5000 carteles, bajo el lema "NO JUEGUES CON TU VIDA/NO JUEGUES CON SU VIDA", que principalmente serán repartidos entre las empresas de los polígonos industriales de la Región a través del correo y el resto será distribuido durante las visitas que los técnicos de prevención de las organizaciones empresariales y sindicales de Castilla y León realizan, dentro del programa de asistencia técnica que se lleva a cabo por toda la Comunidad.



Región de Murcia

1^{er} Congreso de Prevención de Riesgos Laborales Región de Murcia

Durante los pasados días 1 y 2 de marzo se celebró en el Auditorio y Centro de Congresos de Murcia el 1^{er} Congreso de Prevención de Riesgos Laborales, organizado por la Consejería de Trabajo y Política Social y el Instituto de Seguridad y Salud Laboral, con la participación de

UGT, CCOO y la confederación regional de empresarios CROEM. El Congreso ha sido patrocinado por las empresas Aquagest Murcia, Etosa, General Electric, Intersa, Iberdrola, Polaris-World y Forza Saez. Han asistido al mismo más de 500 congresistas.

El acto inaugural estuvo presidido por: la Consejera de Trabajo y Política Social, Cristina Rubio Peiró; el Secretario General de la Consejería, Constantino Sotoca Carrascosa, y los Directores Generales de Trabajo, Francisco Moreno García y del Instituto de Seguridad y Salud Laboral,



NOTICIAS

Fernando Vélez Álvarez. En su discurso de apertura la Consejera señaló que el Congreso era una asignatura pendiente del plan de prevención de riesgos laborales y también aludió a la importancia que tiene para el gobierno regional la prevención de los riesgos laborales, así como las actuaciones encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, lo que ha propiciado que en los últimos cinco años se haya logrado reducir los índices de incidencia de accidentes de trabajo hasta dejarlos por debajo de la media nacional, sin que ello permita bajar la guardia, sino todo lo contrario, redoblar el esfuerzo encaminando a lograr, día tras día, mayores cotas de seguridad y salud laboral para los trabajadores de la Región de Murcia.

La conferencia inaugural, que versó sobre las políticas y estrategias de la prevención de los riesgos laborales y su prevención en España, estuvo a cargo de Federico Durán López, seguida de una conferencia institucional sobre la posición europea en materia de prevención de riesgos laborales, centrada en la nueva estrategia europea de seguridad y salud en el trabajo para el periodo 2006-2008, a cargo de Mario Grau Ríos, Subdirector Técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dentro del programa científico, en el primer día se abordaron tres sesiones técnicas sobre Seguridad, Ergonomía y Psicosociología. En la primera sesión se abordó el diagnóstico de situación en el sector de la Construcción, a cargo de Luis Rosel Ajamil, así como las herramientas de investigación de accidentes, a cargo de Alejo Fraile Cantalejo. En la sesión técnica de Ergonomía participaron Antonio Carmona Benjumea, que en su ponencia expuso la normalización en materia de ergonomía y Carlos García Molina, quien expuso los aspectos relacionados con la evaluación y diseño de puestos de trabajo. Finalmente, en la tercera sesión técnica se abordó el tema de la perspectiva actual de los riesgos psicosociales por parte de los ponentes Mariano García Izquierdo y Manuel Vázquez Fernández.

La conferencia institucional del segundo día, que versó sobre el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con atención a los protocolos y guías de actuación, estuvo a cargo de Adrián Gon-

zález Martín, Subdirector General para la prevención de riesgos laborales y las políticas de igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la que siguieron las dos últimas sesiones técnicas de trabajo. La primera de ellas sobre Higiene Industrial en la que intervinieron como ponentes: Juan Guasch Farrás, que abordó el tema de la Higiene Industrial desde una perspectiva nacional, y Alicia Huici Montagud, Secretaria del comité científico para valores límite ocupacionales (SCOEL) de la Unión Europea. En la última Sesión Técnica, dedicada a Medicina del Trabajo, se abordó el tema de las dermatosis profesionales, tanto desde el punto de vista de su clínica, en la ponencia desarrollada por Paloma Sánchez-Pedreño Guillén, como desde el punto de vista preventivo, en la ponencia desarrollada por Dolores Guimaraens Juanena.

También se celebró un foro de debate, moderado por el Director del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, que contó con la participación de: Fulgencio Belando Aragón, en representación de CROEM; José Luis Romero de Jódar, Secretario General de CCOO, y Antonio López Baños, Secretario General de UGT. En él se abordó la problemática de la prevención de riesgos laborales.

Como colofón, se celebraron dos conferencias de clausura a cargo de Ángel Rubio Ruiz, Director del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en las que se presentó por primera vez en público el Plan PREVEA.

El acto de clausura estuvo presidido por el Director General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, acompañado por el Director General del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, el Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En este acto se leyeron las conclusiones del Congreso entre las que cabe destacar, entre otras, la necesaria y urgente aprobación y puesta en marcha de la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2011, considerando que el papel de las Comunidades Autónomas en la definición de las políticas y planes

preventivos a desarrollar en España debe ser relevante. En materia formativa se considera urgente que la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales sea asumida en el ámbito de la formación reglada por vía de los estudios universitarios de postgrado, así como introducir la prevención en todos los niveles educativos y potenciar la investigación, desarrollo e innovación en todas las especialidades preventivas. También se destacó la necesidad de fomentar la participación activa y la consulta permanente a los representantes de los trabajadores para mejorar las condiciones de seguridad y salud. Se considera urgente abordar una adecuación de la normativa existente, referida a las actuaciones de los servicios de prevención con objeto de mejorar su calidad. Así mismo se recogieron conclusiones específicas relacionadas con las especialidades de Seguridad, Higiene, Ergonomía, Psicosociología y Medicina.

A este Congreso se han presentado 10 comunicaciones en forma de Póster y 9 comunicaciones libres en las cuatro sesiones programadas durante los dos días de Congreso. Tanto las conferencias institucionales, como las sesiones técnicas y las comunicaciones libres, han despertado un vivo interés entre los asistentes, favoreciendo la participación y el debate entre los mismos.

Simultáneamente a celebración de las sesiones del Congreso hubo un área de exposición en la que se instalaron 23 stands con presencia institucional por parte del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid e Instituto Canario de Seguridad Laboral, junto con UGT, CCOO y CROEM. También estuvieron presentes la Asociación de Servicios de Prevención de la Región de Murcia y 12 firmas comerciales.

Coincidiendo con la celebración del Congreso también se celebró una Reunión de Directores Generales de Trabajo y Directores de Institutos Regionales de Seguridad y Salud Laboral en la que estuvieron representadas 15 Comunidades Autónomas.





Reuniones del Consejo de la Unión Europea

Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

En la reunión de este Consejo celebrada el pasado 22 de febrero, se mantuvo un amplio debate político a fin de ultimar su contribución al Consejo Europeo de Primavera en los ámbitos del **empleo, la política social y la igualdad de oportunidades**.

El debate se ha basado, en concreto, en los siguientes documentos:

- La Comunicación de la Comisión: Ejecución de la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo "Un año de resultados":

En la parte I del informe se evalúa el proceso de elaboración de los programas nacionales de reforma y destaca una serie de iniciativas clave que habrán de acordarse en el Consejo Europeo, recordando los cuatro ámbitos de acción especificados en el Consejo Europeo de Primavera de 2006: mayor inversión en conocimiento y educación; liberar el potencial empresarial, en particular de las PYME; mayor capacidad de adaptación de los mercados de trabajo sobre la base de la flexibilidad; la energía y el cambio climático.

En la parte II se incluye una evaluación detallada de los programas de reforma nacionales, destacando sus puntos fuertes, así como los ámbitos que los Estados miembros tienen que revisar y actualizar.

- El proyecto de informe conjunto sobre el empleo.
- La propuesta de informe conjunto sobre protección social e inclusión social.
- La Recomendación de la Comisión relativa a la actualización de las orientaciones generales de política económica 2007 de los Estados miembros y de la Comunidad y sobre la ejecución de las políticas de empleo de los Estados miembros.

- El informe de la Comisión sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2007.

Al término del debate, el Presidente ha concluido que todos los Ministros apoyan plenamente el documento de "Mensajes clave del Consejo", tal y como lo prepararon conjuntamente los Comités de Empleo y de Protección Social.

Ha indicado además que existe un consenso general sobre la necesidad de mayor notoriedad de la dimensión social dentro del marco de las acciones comunitarias y que han de tener esto presente con vistas al segundo ciclo de la Estrategia de crecimiento y empleo que se habrá de poner en marcha en 2008. Se ha hecho especial hincapié en la importancia de la cohesión social y se ha destacado también el papel de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales en el fomento de la cohesión social.

El Consejo ha adoptado los siguientes "mensajes clave", que se pretende reflejar en las conclusiones del Consejo Europeo de Primavera, celebrado el 8 y 9 de marzo:

- Es preciso obtener resultados: El doble enfoque en que se basa la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo, a saber: la asociación y la reforma de las políticas, está manifestando sus efectos positivos en el funcionamiento de los mercados laborales. Para avanzar en la mejora estructural de los resultados en materia de empleo, los Estados miembros deberán potenciar la **flexibilidad** como método para facilitar los ajustes y allanar las transiciones; un enfoque de trabajo basado en el ciclo de vida; oportunidades para las personas marginadas del mercado laboral e inversión en capital humano.

- Los mercados laborales han de funcionar mejor: Para fomentar el empleo y el crecimiento de la productividad es preciso un mejor funcionamiento de los mercados laborales y un trabajo de calidad. La **flexibilidad** debería allanar las transiciones entre las distintas etapas de la vida laboral. Sus componentes internos y externos deberían reforzarse mutuamente de forma que la modernización de la legislación laboral, las inversiones en formación y mercados laborales activos, así como una adecuada protección social y la seguridad de los ingresos puedan darse en un contexto de una organización moderna del trabajo.

El refuerzo de un **enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida** debería mejorar el acceso al mercado laboral y propiciar una vida laboral más larga, así como la movilidad





NOTICIAS

profesional a lo largo de dicho ciclo. Esto debería incluir: la mejora urgente de la situación de los jóvenes en el mercado laboral; más incentivos para envejecer de forma activa y prolongar la vida laboral; la puesta en práctica del Pacto Europeo por la igualdad entre hombres y mujeres, con objeto de incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Ha de actuarse con mayor empeño para conciliar la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

- **Fortalecer la cohesión social y modernizar la protección social:** Los Estados miembros y la Comisión deberían estudiar formas de reforzar la integración y las oportunidades de aprendizaje mutuo.

El Consejo ha adoptado los informes conjuntos de 2007 de la Comisión y del Consejo sobre empleo, protección social e inclusión social y ha acordado remitirlos al Consejo Europeo de Primavera.

Consejo de Competitividad (Mercado Interior, Industria e Investigación)

La reunión de 19 de febrero se centró en los siguientes ámbitos de acción, que son competencia de este Consejo:

- **Consecución del Mercado Interior:** En particular, el Consejo ha convenido en reducir progresivamente el objetivo del déficit de la transposición de las directivas de mercado interior del 1,5% al 1% para 2009.

- **Mejorar la legislación y reducir las cargas administrativas de las empresas (“legislar mejor”):** En noviembre de 2006, la Comisión propuso iniciar un ambicioso programa de acción para la reducción de la carga administrativa que supone la reglamentación vigente de la UE. Como consecuencia de esto, el Consejo ha hecho hincapié en la importancia

El informe conjunto sobre empleo evalúa la parte dedicada a la política de empleo de los programas nacionales de reforma y aborda, entre otros, los siguientes temas:

- Avances hacia la consecución de los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo: Pleno empleo; calidad y productividad en el trabajo; cohesión social y territorial.

- Aplicación de las prioridades de acción: Atraer a un mayor número de personas al empleo y retenerlas en él, aumentar la oferta de mano de obra y modernizar los regímenes de protección social; mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas; invertir más en capital humano, mejorando la educación y las capacidades.

- Cuestiones globales relativas a las políticas de protección social e inclusión social.

Consejo de Educación, Juventud y Cultura

En la reunión que tuvo lugar el 16 de febrero este Consejo adoptó los siguientes mensajes clave para 2007 en el **ámbito de la educación:**

- La educación y la formación son requisitos previos para que funcione correctamente el **triángulo del conocimiento (educación-investigación-innovación)**. Desempeñan un papel clave a la hora de fomentar el crecimiento y la creación de puestos de trabajo, así como para garantizar la igualdad de oportunidades y la cohesión social para todos los ciudadanos. Los programas nacionales de reforma indican que en muchos Estados miembros están en curso, o se están preparando iniciativas prometedoras. Sin embar-

go de reducir dichas cargas derivadas de la legislación de la UE para las empresas, con objeto de mejorar su competitividad y ha convenido un objetivo de reducción del 25% de las mismas para 2012, debiendo fijar los Estados miembros de la UE sus propios objetivos nacionales para 2008.

Asimismo, el Consejo ha acogido favorablemente la creación por parte de la Comisión de un **“Comité de evaluaciones de impacto”**, así como la intención de la Comisión de revisar su funcionamiento para poder establecer, si es necesaria, una mayor acción para mejorar la evaluación de impacto, tomando en consideración las diferentes opciones, incluido un grupo de expertos independientes encargados de asesorar a las instituciones sobre su trabajo en pos de una mejor regulación.

go, es necesario realizar esfuerzos más importantes para continuar esas reformas y aplicar plenamente el programa de trabajo **“Educación y Formación 2010”**, también mediante un intercambio de prácticas correctas más intenso entre Estados miembros. En la mayoría de éstos aún deben establecerse estrategias completas de educación permanente basadas en la eficacia y la equidad. Para facilitar una amplia base de conocimientos que apoye la capacidad de Europa en cuanto a excelencia e innovación, deben intensificarse las reformas para mejorar más los distintos niveles de educación. En particular, deben hacerse esfuerzos para modernizar la enseñanza superior y **garantizar una formación profesional de elevada calidad y atractiva**.



NOTICIAS

Para el futuro de Europa es esencial la inversión en educación y formación. Simultáneamente, las políticas y prácticas educativas exigen una base más sólida. Es necesario potenciar la práctica de la evaluación y alentar en mayor medida la investigación. Además, deben aprovecharse plenamente las oportunidades que ofrecen los Fondos Estructurales y el Programa de Educación Permanente 2007-2013.

Dentro del marco estratégico de la actuación de la UE en el ámbito de la educación y la formación, el Consejo ha mantenido un cambio de impresiones sobre el futuro del programa de trabajo "**Educación y Formación 2010**".

Los debates han alcanzado, en particular, los puntos siguientes:

- El papel del programa de trabajo "Educación y Formación 2010" con respecto al programa de Lisboa.

- Cómo puede reforzarse el impacto del programa de trabajo 2010 a escala comunitaria y de los Estados miembros, para contribuir a la calidad de los sistemas de educación y formación.

- Principales retos y temas nuevos que deberían tratarse en este marco después de 2010.

La Presidencia ha destacado la importancia de basarse en lo ya logrado y en la necesidad, entre otras cosas, de:

- Mantener la educación y la formación en el centro de la Estrategia de Lisboa.

- Garantizar el acceso a la enseñanza y la formación, y la igualdad de oportunidades para todos.

- Desarrollar una cultura de aprendizaje que sea atractiva, sobre todo para los jóvenes.

- Promover y tener en cuenta, cada vez más, la investigación en materia de educación.

- Desarrollar y mantener un enfoque de la educación que tome en consideración todas las etapas de la vida, que empiece por la primera infancia y luego se prolongue a lo largo de la vida.

Los avances en la aplicación del programa de trabajo "Educación y formación 2010" se consignan en informes conjuntos bienales del Consejo y la Comisión. El próximo informe bienal se redactará en 2007 con vistas a su adopción en 2008; debería contener ya orientaciones para el desarrollo del programa de trabajo en materia de educación y formación más allá de 2010.

Asimismo, el Consejo ha adoptado una serie de "mensajes clave" relativos a la **política de juventud**, elaborados tomando en cuenta la solicitud del Consejo Europeo. Tras referirse a los avances logrados en la aplicación del Pacto Europeo para la Juventud en 2006, el Consejo ha anunciado las medidas prioritarias para proseguir dicha aplicación:

- Debe prestarse especial atención a los jóvenes que se encuentran en el período de transición entre la formación escolar, la formación profesional y el empleo.

- La utilización de estrategias locales y regionales, para aplicar el Pacto Europeo para la Juventud, puede desempeñar un papel importante para garantizar medidas de alta calidad destinadas a lograr una mejor integración social y profesional.

- Debe ofrecerse a todos los jóvenes igualdad de oportunidades para la integración social y profesional, mediante medidas adaptadas a la situación específica de cada uno.

- Para mejorar la integración social y profesional de los jóvenes, la gestión de la Estrategia de Lisboa debe dar mayor visibilidad a su dimensión relativa a la juventud.

Con la adopción del Pacto Europeo para la Juventud se ha reconocido lo importante que es integrar a los jóvenes en la sociedad y la vida laboral y aprovechar mejor el potencial que representan.

Basándose en la evaluación de las medidas consideradas pertinentes, el Consejo Europeo destacó, en la primavera de 2006, que había que avanzar en la aplicación del Pacto Europeo para la Juventud.

En esta misma reunión el Consejo adoptó un Reglamento por el que se modifica el **anexo V del Reglamento (CE) nº 850/2004 del PE y del Consejo sobre contaminantes orgánicos persistentes**.

El Reglamento modifica el anexo V del Reglamento (CE) nº 850/2004 tras un estudio realizado por la Comisión sobre la aplicación de las disposiciones del Reglamento relativas a los residuos, que establecía los límites máximos de concentración a efectos de la parte 2 del anexo V (gestión de residuos). Por encima de dichos límites no puede descartarse la existencia de riesgos para la salud humana y el medio ambiente. Las nuevas medidas son las más adecuadas para garantizar un elevado nivel de protección.



NOTICIAS



Agencia Europea

Aligera la carga - Campaña europea 2007

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo coordina este año una campaña informativa para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos (TME). Como seguimiento y profundización en la campaña que ya llevó a cabo en 2000, bajo el eslogan "Da la espalda a los trastornos musculoesqueléticos", la campaña 2007 volverá sobre el problema de salud que más afecta a la población trabajadora europea, según recoge la cuarta y última encuesta europea de condiciones de trabajo, llevada a cabo por la Fundación de Dublín en 2005.

Uno de cada cuatro trabajadores europeos (24,7 %) relata dolores de espalda y un número algo más pequeño (22,89 %) se queja de dolores musculares. Los TME afectan a millones de trabajadores europeos de todos los sectores de actividad, con mayor incidencia en agricultura y construcción.

El coste para las empresas, los trabajadores y sus familias y para la sociedad y Europa, en una dimensión más amplia, es muy alto, no sólo en gastos médicos, costes de seguridad social y pérdida de productividad, sino también en sufrimiento personal.

Cualquier trabajador puede verse afectado, pero el problema puede prevenirse o reducirse cumpliendo la normativa de seguridad y salud, aplicando de manera adecuada la evaluación de riesgos, poniendo en práctica medidas de prevención apropiadas, basadas en directrices y buenas prácticas, y verificando siempre que estas medidas sigan siendo efectivas.

La campaña "Aligera la carga" pretende promocionar un enfoque de gestión integral que aborde los TME, incluyendo también la rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de trabajadores que ya han sufrido TME, y cómo se les puede ofrecer lugares de trabajo más seguros y saludables. Se necesita un enfoque amplio que integre la prevención primaria, por un lado, y la reinserción de trabajadores que ya sufren un TME, por otro.

La Agencia ya ha puesto en marcha una sección web en la que se pueden consultar y descargar todas las informaciones y publicaciones relacionadas con el tema. El lanzamiento oficial de la campaña y su presentación a los medios de comunicación europeos tendrá lugar a principios de junio, pero ya se está trabajando desde la Agencia para que las empresas, organizaciones, instituciones y profesionales que quieran participar puedan empezar a preparar sus acciones.

Una nueva edición de los galardones a las buenas prácticas permite que ya se puedan presentar candidaturas con ejemplos de actividades de prevención de trastornos musculoesqueléticos. Las bases están disponibles en la sección web de la campaña.

Durante la semana del 22 al 26 de octubre de 2007 se llevarán a cabo miles de actividades en todos los Estados miembros y otros países de Europa.

Les animamos a que visiten la página <http://ew2007.osha.europa.eu> y que se sumen a la campaña ¡Aligera la carga!

Nuevas publicaciones de la Agencia Europea

En relación con la campaña informativa mencionada, la Agencia ha puesto en circulación tres nuevas hojas informativas.

La nº 71 lleva el título de "**Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral**". En ella se revisan conceptos básicos, como la propia definición de TME.

La mayor parte de los TME son trastornos acumulativos resultantes de una exposición repetida a cargas más o menos pesadas durante un periodo de tiempo prolongado. No obstante, los TME también pueden deberse a traumatismos agudos, como fracturas, con ocasión de un accidente.

Entre los factores que pueden contribuir potencialmente al desarrollo de TME hay factores físicos, organizativos, psicosociales e individuales.

La hoja informativa nº 72 se titula "**Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral en el cuello y en las extremidades superiores**".

Estos trastornos se conocen comúnmente como «esguinces o distensiones», «lesiones por esfuerzos repetitivos» o «trastornos traumáticos acumulativos». Entre los ejemplos específicos de este tipo de trastornos se incluyen

el síndrome del túnel carpiano, la tendinitis y el síndrome del dedo blanco.

La hoja informativa nº 73 lleva el título de "**Riesgos asociados a la manipulación manual de cargas en el lugar de trabajo**", que sigue siendo una tarea que involucra a un porcentaje elevado de trabajadores. Se entiende por "manipulación manual de cargas" cualquiera de las siguientes operaciones efectuadas por uno o varios trabajadores: levantamiento, colocación, empuje, tracción, transporte o desplazamiento de una carga. La carga puede ser animada (una persona o animal) o inanimada (un objeto).

Aunque recientemente ha experimentado una reducción, el porcentaje de trabajadores en la UE-25 que transportan o desplazan cargas pesadas es aún muy elevado (34,5%), y alcanza el 38% en la UE-10.

Les animamos a que consulten y descarguen las hojas informativas completas de la sección web de la campaña en <http://ew2007.osha.europa.eu>

Más información sobre la Agencia Europea y sus proyectos en:

<http://osha.europa.eu>



ACTUALIDAD SOCIOLABORAL

Resultados del Plan de reducción de la siniestralidad

El "Plan de acciones prioritarias para reducción de la siniestralidad laboral en 2006", desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social según el acuerdo adoptado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en noviembre de 2005, afectó a 585 empresas, el 227% más de las 257 que fueron seleccionadas iniciales. De ellas, 370 pertenecían al sector de la construcción. La elección de las inspecciones se realizó con criterios objetivos, según índice de incidencia total y de gravedad, número de trabajadores, entre otros factores.

Los inspectores efectuaron 1.043 requerimientos para solventar deficiencias detectadas y formularon 157 advertencias verbales. Se realizaron 62 propuestas de sanción y en cinco casos se paralizó la actividad, por considerar la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo había acordado el desarrollo de programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas de ámbito supraautonómico que, por sí mismas o por la rama de actividad económica en que estuvieran incluidas, presentaran altos índices de siniestralidad.

El objetivo del plan era promover la cultura preventiva y mejorar la situación de las empresas en materia de siniestralidad, mediante el desarrollo de medidas preventivas. La adopción de sanciones no era el objetivo salvo cuando se estimara necesario por la naturaleza de los incumplimientos.

Los incumplimientos más comunes detectados durante el desarrollo del plan fueron: falta de evaluación de riesgos en todos los lugares y puestos de trabajo; falta de formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales suficiente,

adecuada y centrada específicamente en el puesto de trabajo o función e impartida por personas competentes; en la empresa, falta de documentación o no implantación de plan de prevención de riesgos laborales; no establecimiento de medios humanos, recursos económicos, prioridades y plazos de cumplimiento de las medidas previstas; falta de cumplimiento de las medidas previstas en la planificación de la actividad preventiva.

En el ámbito específico del sector de la construcción los incumplimientos más frecuentes detectados fueron: incumplimientos de lo indicado en el Plan de Seguridad y Salud; falta de instrucciones suficientes y adecuadas, con carácter previo al inicio de las actividades de las empresas, sobre las medidas preventivas a adoptar, con inclusión de las medidas de emergencia; no adopción de las medidas necesarias para garantizar la utilización por parte de los trabajadores de los equipos de protección individual adecuados, en los puestos de trabajo en que sea preciso; no exigencia a las empresas subcontratadas, con anterioridad al inicio de las actividades, de la acreditación por escrito de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva; omisión de la evaluación de riesgos y planificación preventiva e incumplimiento de las obligaciones de formación e información a los trabajadores; ausencia de recursos preventivos cuando es preceptiva su presencia; y no articulación de los medios de coordinación entre las diferentes empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.

Durante el año 2005, las empresas inspeccionadas habían registrado 24 accidentes mortales, 75 graves y muy graves y 9.136 leves. En este cómputo total, correspondieron al sector de la construcción 22 accidentes mortales, 48 graves y muy graves y 3.461 leves.

Se actualizan las sanciones por infracciones en el orden social

El Gobierno ha aprobado un Real Decreto por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para adecuarlas a la realidad presente. La actualización afecta a las sanciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los porcentajes serán aplicados a las cuantías a 31 de diciembre de 2006. Para las sanciones establecidas con carácter general, por infracciones en materia de relaciones laborales y empleo; Seguridad Social;

movimientos migratorios; trabajo de extranjeros y obstrucción a la labor inspectora se aplica el incremento del índice general de precios al consumo (IPC) desde el 16 de abril de 1988. Para las relativas a las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, se aplicará el incremento del IPC desde el 10 de febrero de 1996, fecha de entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La determinación de la cuantía de las sanciones se fija en función de la naturaleza del bien protegido y de la

fecha de su fijación de manera que cumplan la doble función, disuasoria y ejemplarizante.

Así, en materia de Relaciones Laborales y Seguridad Social, las sanciones por infracciones muy graves, en su grado máximo, pasan de 90.151 a 187.155; en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pasan de 601.012€ a 818.575€.

El aumento de las sanciones favorece la igualdad de condiciones y la justa competencia, corrigiendo las situaciones de privilegio derivadas del incumplimiento del marco normativo.



ACTUALIDAD SOCIOLABORAL

Paralizada la actividad en 21 empresas por exposición al amianto

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social levantó 35 actas de advertencia, realizó 826 requerimientos e impuso 103 sanciones por importe de 868.530 euros como consecuencia de la campaña realizada durante el segundo semestre de 2006 bajo el lema "El amianto es mortal. Prevenga la exposición".

Se realizaron inspecciones en 442 centros de trabajo, de los que el 67% afectaron a empresas de menos de cinco trabajadores, el 26% entre seis y veinte y el 7% restante de más de veinte. Con motivo de los incumplimientos apreciados se remitieron cinco informes al Ministerio Fiscal por delitos de riesgo. Se indicaron 21 paralizaciones por riesgos graves e inminentes y se propuso una suspensión de actividades de un centro de trabajo.

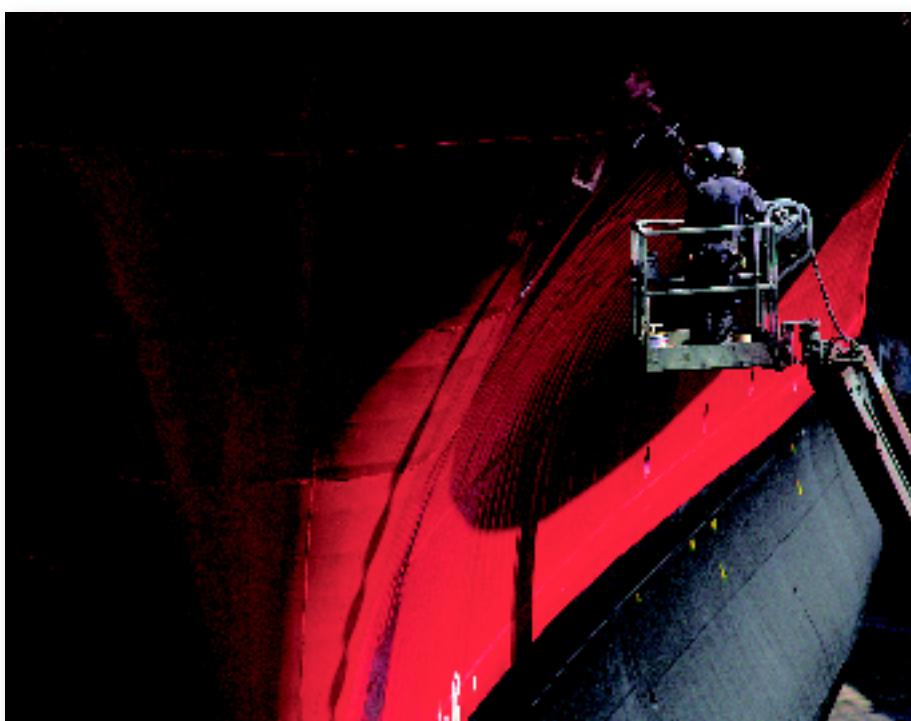
Los tipos de trabajo más afectados por la campaña fueron los de demolición (47%) y retirada de amianto (38%). El 8% de las inspecciones correspondieron a trabajos de mantenimiento y el 7% a la eliminación de residuos de amianto.

Los incumplimientos más frecuentes de la normativa de prevención de riesgos laborales detectados fueron por utilización de medios de trabajo inadecuados, falta de formación de los trabajadores, evaluación de riesgos inapropiada, incumplimientos relacionados con los Planes de Trabajo y deficiencias relacionadas con el registro de datos relativos a la exposición al amianto.

La campaña se realizó de forma simultánea en todos los Estados miembros de la Unión Europea. El objetivo de la misma era proteger la salud de los trabajadores que desempeñan trabajos de mantenimiento, demolición, retirada o eliminación de materiales que contienen amianto y verificar el cumplimiento de la Directiva transpuesta al ordenamiento jurídico interno.

En España, la campaña coincidió con la entrada en vigor del Real Decre-

to 396/2006 de 31 de marzo, en el que se establecen las disposiciones de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto que, actualmente, son los de retirada del amianto existente, en los sectores de la construcción y naval. El Real Decreto incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva Europea sobre la materia que prohíbe la extracción de amianto y la fabricación y transformación de productos de amianto.



Los accidentes mortales bajan del millar por tercer año consecutivo

En 2006 se registraron 966 accidentes mortales, lo que supone un descenso de 2,4% respecto al año anterior. Es el tercer año consecutivo que el cómputo de accidentes mortales desciende del millar, después de ocho años en los que las estadísticas se mantenían por encima de esa cifra.

También los accidentes graves registraron una caída del 10%, con casi mil menos, de 9.783 registrados en 2005 a 8.804 en el pasado ejercicio.

El total de accidentes en jornada de trabajo, según datos del Boletín de Estadísticas Laborales fue de 1.030.912 a lo largo de 2006, lo que supone un aumento de 3,1% sobre el año anterior.

Iniciativa a favor de la Europa Social

España, Grecia, Italia y Francia han suscrito conjuntamente una iniciativa en la que se apuesta por reforzar la convergencia económica y social en el seno de la Unión Europea, con el fin de promover el empleo, la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, la formación continua y la modernización de la Seguridad Social.

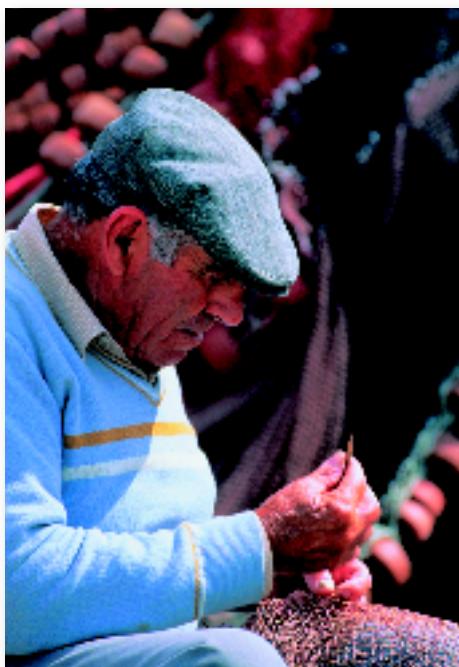
Bélgica, Bulgaria, Chipre y Hungría se han adherido a esta iniciativa de impulso a la Europa Social.



ACTUALIDAD SOCIOLABORAL

La reforma de la Seguridad Social, a debate parlamentario

El Proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, que contempla la reforma del sistema acordada por Gobierno e interlocutores sociales en el



marco del diálogo social, ha sido remitido a las Cortes Generales, donde será debatido en los próximos meses.

El objetivo de la reforma es asegurar el futuro de las pensiones y dotar al sistema de más equidad y estabilidad. El texto aprobado por el Gobierno contempla actuaciones de apoyo a la familia, prolongación de la vida laboral, incapacidad temporal y jubilación, de acuerdo con los principios fijados en el Pacto de Toledo.

Se trata de una reforma global, que asegura el futuro del sistema público de pensiones, mantiene el equilibrio entre la mejora de prestaciones y la salud financiera del sistema, aumenta la equidad y se adapta a los cambios sociales.

Como novedades más significativas, propone el cómputo de los días efectivamente trabajados para acreditar el periodo mínimo exigido para acceder a las pensiones de jubilación, sin contar las pagas extraordinarias; incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral; la mejora de pensiones de los jubilados

anticipadamente ante de enero de 2002 con 35 años de cotización; homogeneizar los requisitos para acceder a la jubilación parcial con los de la jubilación anticipada, haber cumplido 61 años, tener 30 años cotizados y seis de antigüedad en la empresa.

Se reduce asimismo el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de incapacidad permanente para los menores de 31 años; y se establece una nueva fórmula de calcular el importe de la pensión de incapacidad permanente y del complemento de gran invalidez.

Aborda también la reforma de la pensión de viudedad, por primera vez desde 1978, con la equiparación entre matrimonios y parejas de hecho con convivencia acreditada de al menos cinco años o hijos comunes. Se establece una prestación temporal de viudedad para las parejas de hecho que no puedan acreditar tales requisitos y para matrimonios con menos de dos años. En caso de divorcio sólo se reconocerá prestación si se tiene reconocida pensión compensatoria.

Trabajo subvenciona con más de 19 millones de euros a las organizaciones sindicales y empresariales

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales concedió durante el año 2006 19.525.430 euros a distintas organizaciones sindicales y empresariales. Cerca del 78% de esta cantidad se destinó a las organizaciones sindicales para la realización de actividades formativas.

Las centrales sindicales recibieron las subvenciones en función de su representatividad, según resultados electorales globales. Con arreglo a este criterio, CCOO recibió 6.138.976 euros y UGT 5.894.349.

Sindicatos y organizaciones empresariales recibieron subvenciones también como compensación por su participación en órganos consultivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de sus organismos autónomos y entidades gestoras de la Seguridad Social, capítulo al que se destinaron 4.342.157 euros (22,2% del total). La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) recibió 2.074.721 euros; UGT 1.114.649 y CCOO. 949.816.





INFORMACIONES ÚTILES

OFERTA FORMATIVA DEL INSHT

Abril, Mayo y Junio 2007

BARCELONA: CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

C/ Dulcet, 2-10. - 08034 Barcelona. Tel: 93.280.01.02 - Fax: 93.280.00.42. http://mtas.es/insht/formacion/act_prog.htm

ÁREA	ACTIVIDAD FORMATIVA	TÍTULO	FECHAS	DURACIÓN
ERGONOMÍA	CURSO	CONSUMO METABÓLICO Y MANIPULACIÓN DE CARGAS	11 al 13/04	15 horas
SEGURIDAD	CURSO	EVALUACIÓN DEL RIESGO DE INCENDIO EN EDIFICIOS	12 y 13/04	10 horas
COLECTIVOS ESPECÍFICOS	CURSO	AUDITOR DE SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (1ª PARTE)	16 AL 20/04	25 horas
SEGURIDAD	CURSO	NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y CONTROL ESTADÍSTICO	16 y 17/04	10 horas
ERGONOMÍA	CURSO	CARGA FÍSICA, POSTURAS Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS	24 y 25/04	10 horas
MEDICINA DEL TRABAJO	CURSO	PRIMEROS AUXILIOS. (1º PARTE: EMERGENCIAS)	24 al 27/04	
GENERAL	CURSO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	24 al 26/04	15 horas
HIGIENE	CURSO	EXPOSICIÓN A AMIANTO EN EDIFICIOS	26 y 27/04	10 horas
PSICOSOCIOLOGÍA	CURSO	ASPECTOS PSICOSOCIALES. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	3 y 4/05	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	ENVASADO Y ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS QUÍMICOS	3 y 4/05	10 horas
HIGIENE	CURSO	SUSTITUCIÓN DE AGENTES QUÍMICOS PELIGROSOS	9 y 10/05	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	ANÁLISIS DE COSTES DE LA SINIESTRALIDAD	14 y 15/05	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	PREVENCIÓN FRENTA A CARGAS ELECTROSTÁTICAS	14 y 15/05	10 horas
GENERAL	CURSO	"INTELIGENCIA EMOCIONAL" Y FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	16 al 18/05	15 horas
COLECTIVOS ESPECÍFICOS	CURSO	AUDITOR DE SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (2ª PARTE)	21 al 25/05	25 horas
HIGIENE	CURSO	EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A AMIANTO, MUESTREO Y CONTAJE	21 al 25/05	25 horas
SEGURIDAD	CURSO	GESTIÓN DE SITUACIONES DE CRISIS	6 al 8/06	15 horas
ERGONOMÍA	CURSO	ERGONOMÍA EN EL LABORATORIO	11 y 12/06	10 horas
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	EMPRESAS SALUDABLES, SOSTENIBLES Y SOCIALMENTE RESPONSABLES	13/06	5 horas
HIGIENE	CURSO	EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS	18 y 19/06	10 horas
HIGIENE	CURSO	MEDICIÓN DEL NIVEL DE RUIDO EN AMBIENTES LABORALES	20 y 21/06	10 horas
HIGIENE	CURSO	CONTROL DE LA EXPOSICIÓN AL RUIDO	27 al 29/06	15 horas
MEDICINA DEL TRABAJO	CURSO	CURSO SEMIPRESENCIAL DE PRIMEROS AUXILIOS. SESIÓN 2º, PRÁCTICAS (1)	28/06	

MADRID: CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid. Tel: 91.363.41.00 - Fax: 91.363.43.21. http://mtas.es/insht/formacion/act_prog.htm

ÁREA	ACTIVIDAD FORMATIVA	TÍTULO	FECHAS	DURACIÓN
HIGIENE	CURSO	EXPOSICIÓN LABORAL A CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS. LA DIRECTIVA 2004/40/CE	10 y 11/04	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	RIESGOS LABORALES EN LA CONSTRUCCIÓN	24 y 25/04	10 horas
GENERAL	CURSO	ESTRATEGIA Y METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	7 al 11/05	25 horas
HIGIENE	CURSO	EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS POR EXPOSICIÓN LABORAL AL RUIDO	8 y 9/05	10 horas
HIGIENE	CURSO	APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA 2005/25/CE SOBRE EXPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES A EXPOSICIONES ÓPTICAS ARTIFICIALES	17 y 18/05	10 horas
MEDICINA DEL TRABAJO	CURSO	SOCORRISMO LABORAL	23 al 24/05	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	RIESGOS DE INCENDIO Y PLANES DE AUTOPROTECCIÓN	29 al 30/05	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	EPI PARA VÍAS RESPIRATORIAS	12 y 13/06	10 horas
ERGONOMÍA	CURSO	CALIDAD DEL AMBIENTE INTERIOR. EVALUACIÓN Y CONTROL.	12 al 14/06	15 horas
ESPECÍFICO	CURSO	AUDITORÍA DE SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (1º PARTE)	18 al 22/06	25 horas
COLECTIVOS ESPECÍFICOS	CURSO	AUDITORÍA DE SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (2º PARTE)	9 al 13/07	25 horas





INFORMACIONES ÚTILES

SEVILLA: CENTRO NACIONAL DE MEDIOS DE PROTECCIÓN

C/ Carabela la niña, 2 - 41007 Sevilla. Tel: 95.451.41.11 - Fax: 95.467.27.97. http://mtas.es/insht/formacion/act_prog.htm

ÁREA	ACTIVIDAD FORMATIVA	TÍTULO	FECHAS	DURACIÓN
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	EXPOSICIÓN DÉRMICA A SUSTANCIAS QUÍMICAS	11/04	5 horas
HIGIENE	CURSO	CONDICIONES DE TRABAJO EN AGRICULTURA	9 y 10/05	10 horas
HIGIENE	CURSO	EVALUACIÓN DEL RIESGO POR EXPOSICIÓN A PRODUCTOR FITOSANITARIOS	15 y 16/05	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	EPI PARA VÍAS RESPIRATORIAS	17 y 18/05	10 horas
GENERAL	CURSO	INTELIGENCIA EMPRESARIAL Y FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	21 al 23/05	15 horas
PSICOSOCIOLOGÍA	CURSO	FACTORES PSICOSOCIALES: METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN	24 y 25/05	10 horas
MEDICINA DEL TRABAJO	CURSO	ELECTROCARDIOGRAFÍA Y ADAPTACIÓN CARDIOVASCULAR AL TRABAJO	11 al 15/06	25 horas
ERGONOMÍA	CURSO	CARGA FÍSICA: POSTURAS Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS	18 y 19/06	10 horas
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	PPREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPACIOS CONFINADOS	21/06	10 horas

VIZCAYA: CENTRO NACIONAL DE VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA

Camino de la dinamita s/n. Monte Basatxu - Cruces - 48903 Baracaldo (Vizcaya).
Tel: 94.499.02.11 - Fax: 94.499.06.78. http://mtas.es/insht/formacion/act_prog.htm

ÁREA	ACTIVIDAD FORMATIVA	TÍTULO	FECHAS	DURACIÓN
SEGURIDAD	CURSO	SEGURIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	24 al 26/04	20 horas en horario de mañana y tarde
ACTUALIZACIÓN	SEMINARIO	ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO. ESTUDIO ERGONÓMICO DEL PUESTO	16/05	5 horas
HIGIENE	CURSO	AMIANTO. CURSO GENERAL RD 396/2006	22 al 24 /05	15 horas
ACTUALIZACIÓN	SEMINARIO	ANÁLISIS DE NECESIDADES FORMATIVAS Y ESTRATEGIAS FORMATIVAS APLICADAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	12/06	5 horas
HIGIENE	CURSO	TOXICOLOGÍA LABORAL	14 y 15/06	10 horas
HIGIENE	CURSO	RADIACIONES IONIZANTES	19 y 20/06	10 horas
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	SEGURIDAD DE LAS MÁQUINAS. PARTES DE LOS SISTEMAS DE MANDO RELATIVAS A LA SEGURIDAD	21/06	5 horas
ACTUALIZACIÓN	SEMINARIO	TOMA DE MUESTRAS DE AEROSOLES. MUESTREADORES DE FRACCIONES DE MATERIA PARTICULADA	27 y 28/06	10 horas
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	PPREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPACIOS CONFINADOS	21/06	10 horas

Confirmen los datos de las actividades indicadas en: www.mtas.es/insht/formacion/



PUBLICACIONES DE INTERÉS

Estrés. Aspectos Médicos

César Alfredo Martínez Plaza
INSHT
Madrid, 2007

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo pone a disposición de todos los profesionales de la salud implicados en la prevención de riesgos laborales este nuevo instrumento de trabajo. Una obra contrastada cuya consulta nos ayudará a entender y valorar la incidencia del estrés laboral.

Queda fuera de toda duda que los nuevos avances tecnológicos y los estudios científicos desarrollados en todas las áreas del conocimiento han supuesto un significativo incremento de la calidad y de las expectativas de vida en los países desarrollados. El mundo laboral no es ajeno a este progreso, pero, cuando hasta el momento sigue sin estar resuelto uno de los principales problemas derivado del trabajo, como es el accidente laboral, nuevos riesgos se han sumado a gran parte de las actividades laborales. Uno de estos riesgos es el estrés laboral.

El estrés laboral se encuentra entre los nuevos riesgos emergentes derivados de las nuevas y cambiantes condiciones de trabajo en la sociedad actual. Más que nuevos podríamos decir que lo que se ha producido es un fuerte incremento y una mayor "visualización" de las situaciones de estrés laboral derivadas de una nueva organización del trabajo en constante y profunda transformación, donde la complejidad de la organización de la sociedad y del trabajo, la globalización, el aumento de la movilidad y distancia del domicilio al lugar de trabajo, la competitividad, el fuerte incremento de las demandas sociales, personales y laborales y la dificultad creciente de conciliar los objetivos personales, familiares y del trabajo, o los factores como la incertidumbre en la estabilidad en la relación laboral, han ido conformando o

favoreciendo un crecimiento de situaciones de "alienación" o "ajenidad" del ser humano en su entorno laboral y social que, junto a una mayor exigencia y esfuerzo que supera los límites de su capacidad física y mental, pueden ser agentes concurrentes para causar un daño en su salud. Por ello, el estrés ha ido cobrando poco a poco un mayor protagonismo en todas las actividades laborales, en especial en las de carácter administrativo, asistencial, docente, etc., que no se caracterizan a priori por un riesgo específico de accidentabilidad laboral. Es más, algunas formas de estrés laboral como el "burnout" o el "mobbing" tienen mayor incidencia en trabajos de las características anteriormente señaladas.

Las instituciones públicas de los países desarrollados y, en particular, de la Unión Europea siguen considerando el estrés laboral, junto con los problemas musculoesqueléticos, como el reto más importante para las políticas de seguridad y salud en el trabajo.



El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que viene ocupándose, dentro de su labor investigadora y divulgativa, del estrés laboral, en particular, facilitando instrumentos para la detección de situaciones laborales susceptibles de originar trastornos derivados del estrés y partiendo del hecho de que el estrés resultante de los factores psicosociales en el trabajo, es el único factor de riesgo que puede afectar a todos los trabajadores, sin distinción de categoría profesional, pudiendo solaparse con otros factores de riesgo laboral (químicos, físicos o biológicos), pone a disposición de to-



PUBLICACIONES DE INTERÉS

dos los profesionales de la salud implicados en la prevención de riesgos laborales este nuevo instrumento de trabajo: "ESTRÉS. ASPECTOS MÉDICOS". Es nuevo porque, aunque pueda haber sido una obra de consulta durante cinco años, su reedición ha sido tan ampliada, elaborada y contrastada que realmente constituye una obra nueva. Sin duda que su consulta nos ayudará a entender y valorar uno de los factores que, actualmente, está incidiendo, de manera muy significativa, en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo que es, al fin y al cabo, lo que estudia y trata de mejorar la acción preventiva.

La obra está planteada en dos grandes bloques y es fruto de una larga investigación y de un exhaustivo trabajo de síntesis a pesar de sus dimensiones. En ella se muestra una panorámica general del estrés desde una perspectiva médica, dirigida a analizar, fundamentalmente, las reacciones biológicas de estrés y las repercusiones sobre la salud ligadas a la percepción de estrés. Está pensada para que quienes no sean versados en Medicina puedan llegar a conocer el soporte fisiológico donde se procesan muchas de las reacciones, con frecuencia desconocidas y siempre sorprendentes para la mayoría de los estudiosos de la prevención; y, muy especialmente, para que los profesionales de la salud (médicos, psicólogos, DUE...), integrados en los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, puedan profundizar más en los complejos mecanismos fisiopatológicos implicados en la relación entre la mente humana y los trastornos somáticos y psíquicos. Es una obra con vocación de instrumento útil y de referencia en el conocimiento, análisis y posibles soluciones a todos los conflictos que, en el ámbito no tangible de la interrelación persona-entorno, se presentan todos los días y en todos los sectores de la actividad laboral.

El texto, estructurado en dos volúmenes, consta de cinco partes con un total de 34 capítulos, que han sido revisados y completados con investigaciones realizadas en los últimos años. En la pri-

El autor presenta orientaciones generales para la evaluación y el tratamiento del estrés, así como las posibles repercusiones que puede acarrear

mera parte (primer capítulo), se define el estrés y se analizan las situaciones de la vida ordinaria de carácter potencialmente estresante, especialmente las que sobrevienen en el mundo laboral, analizándose, asimismo, diversos cuadros con entidad propia en el contexto del estrés laboral, como son el burnout que afecta, de manera especial, a aquellas profesiones que implican una relación más directa con las personas, el mobbing o acoso psicológico en el trabajo y el karoshi, descrito inicialmente en Japón pero ya muy extendido al resto de los países desarrollados. La segunda parte consta de diez capítulos (2º al 11º) dedicados a lo que se denomina "Anatomía del estrés". Esta expresión hace referencia al conjunto de estructuras neurológicas y endocrinológicas que básicamente intervienen en el proceso de estrés. Aunque el estrés percibido procede, muchas veces, de la información transmitida por los órganos de los sentidos como, por ejemplo, los de la visión o de la audición, no se incluyen los mismos en este contexto. Así pues, estructuras como el neocáortex, el sistema límbico, la formación reticular, el eje hipofiso-pituitario-adrenal (HPA), el sistema nervioso simpático (SNS) y el

sistema inmune (que mantiene una relación bidireccional con el sistema nervioso) conforman los elementos fundamentales de la anatomía del estrés. Finalmente, partiendo de la base de que el sistema nervioso funciona a través de estímulos químicos, se dedican unos capítulos al análisis de los sistemas de neurotransmisión (neurotransmisores) y de los neurorreceptores específicos que intervienen en la comunicación de las estructuras nerviosas entre sí, con los sistemas endocrino e inmune y con los órganos periféricos, así como de las sustancias (citocinas) que participan en la comunicación entre los sistemas inmune y nervioso. La tercera parte consta de dos capítulos en los que se analizan las respuestas de estrés, fundamentalmente biológicas, y las relaciones entre el sistema nervioso y el sistema inmune. Esta información ayuda a entender muchos aspectos de la patología descrita en los capítulos contenidos en la cuarta parte (14º a 31º), los cuales son los más importantes desde el punto de vista médico ya que se dedican al análisis de la patología relacionada con el estrés, tanto orgánica como psíquica. Finalmente, la quinta parte contiene los tres últimos capítulos que presentan orientaciones generales para la evaluación y el tratamiento del estrés, así como las posibles repercusiones que puede acarrear el mismo.

El autor de la obra, médico, reconoce la importancia del psicólogo en las patologías derivadas de los trastornos psicofisiológicos y reivindica la participación compartida de ambos profesionales en el ámbito laboral.

En nuestro parecer, "Estrés. Aspectos Médicos", por su contenido y nivel, puede ser de gran utilidad para la labor que desempeñan los Servicios de Prevención, contribuyendo a una más rigurosa identificación, por parte de los médicos encargados de la vigilancia de la salud de los trabajadores, de los trastornos por estrés laboral y constituir un instrumento de consulta acerca de los posibles mecanismos implicados en el desencadenamiento y/o exacerbación de determinadas patologías.



FICHAS PRÁCTICAS

La actitud preventiva

La actitud personal de cada individuo frente a la prevención de riesgos es decisiva y sólo conociendo bien cada riesgo, comprendiendo a fondo la medida de prevención que corresponde y asumiendo su parte de responsabilidad preventiva en la organización, se consigue un comportamiento adecuado y unos resultados tangibles. En esta ficha se analizan los factores que pueden influir, principalmente, en la actitud preventiva de los trabajadores, lo que probablemente conduce a tener que abordar problemas ocultos de organización o de responsabilidad en el seno de la empresa.

Obstáculos para un comportamiento seguro

El ser humano siempre está ocupado en mantener su equilibrio interior, ya que las contradicciones entre distintas informaciones o entre lo que piensa y lo que hace le generan una tensión interna. Dependiendo de la intensidad y de la situación, este deseo de ausencia de contradicción interna puede ser un motivador, pero también un freno a los cambios. La contradicción existente en el ámbito de la seguridad entre la idea de que “nadie quiere ser víctima de un accidente” y el “frecuente comportamiento arriesgado en el trabajo” se debe analizar con detalle y reflexionar sobre los obstáculos que evitan vencer esta contradicción:

Obstáculo 1. El trabajador puede tener una idea de falsa seguridad

Es necesario sentirse amenazado para que surja el sentimiento de inseguridad y, en general, lo primero no ocurre o se ve lejano, llevando a una falsa seguridad.

Obstáculo 2. El trabajador conoce el riesgo, pero piensa que no puede hacer nada

Es necesario convencer de poder actuar contra el riesgo y persuadir de poner en marcha de forma constante una determinada medida de seguridad. De lo contrario, el trabajador minimiza el peligro para reducir el malestar que le genera conocer el mismo sin concienciarse de la solución.

Obstáculo 3. Un método seguro de trabajo entra en conflicto, a menudo, con otras necesidades

En general, no se experimenta sólo la necesidad de mantenerse indemne y en buena salud, sino que también se quieren obtener otras fuentes de satisfacción como: cumplir con el trabajo, ser valorado por colegas y superiores, sentirse bien en su entorno, tener buena imagen, etc. Antes de actuar se valoran, en general, las consecuencias posibles y se elige la actitud que proporciona más efectos positivos que negativos. En este momento, otras necesidades pesan quizás más sobre la decisión que una actitud de acuerdo a la prevención, ya que los accidentes son acontecimientos raros y, en consecuencia, se piensa que es improbable que sucedan.

Obstáculo 4. La experiencia, a veces, conduce a una pista falsa

Las buenas y malas experiencias influyen en el comportamiento humano. Formas de comportamiento que han sido ventajosas una vez se repetirán en situaciones similares. Con el tiempo se transforman en hábitos. En caso de fracaso pasa lo contrario: situaciones y formas de comportamiento que han presentado inconvenientes se evitarán en el futuro. En materia de seguridad en el trabajo no se puede uno fiar apenas de este proceso natural de aprendizaje: por regla general aprovechamos muy poco las ventajas de un modo de trabajo seguro pues, en general, no pasa nada. Contrariamente, a menudo genera inconvenientes y son ligados a gastos suplementa-

tarios y limitaciones personales. En la mayoría de los casos no hay daño en un comportamiento contrario a la seguridad, pero es muy posible que, por otro lado, haga ganar tiempo.

¿Cómo reconocer dónde se bloquea la acción preventiva?

Es primordial reconocer dónde existe el bloqueo de la acción preventiva, conociendo ya los obstáculos existentes. Si se descubre lo que induce a una persona o a un grupo de personas a comportarse de forma opuesta a la seguridad en una situación determinada, se pueden aplicar las medidas que convienen en ese punto preciso. Sólo el diálogo con las personas afectadas indicará lo que les motiva a hacer o no hacer alguna cosa, escuchándolas con atención y dando pruebas de comprensión sobre sus reflexiones y necesidades personales. Los trabajadores deben darse cuenta de que se les toma en serio, que la empresa adopta un comportamiento coherente y que se trata de su propia seguridad y de la de los demás.

¿Cómo estimular un comportamiento seguro?

1. Informar sobre los peligros y las medidas de protección

Cuanto mejor se comprenda el peligro, mayor será la disposición a adoptar medidas de seguridad, por ello se debe:

- Transmitir la información sobre los riesgos de forma concreta y competente e ilustrar, si es posible, lo que se puede producir con experiencias prácticas o ejemplos de accidentes. Los ejemplos deberían enfrentar al trabajador con la realidad para que la idea de “eso me puede suceder a mí” le haga mella y le ayude a reflexionar sobre las posibles consecuencias a corto, medio y largo plazo para sí mismo y para el entorno.

- Integrar de forma regular la prevención en todas las acciones para ser coherente con la política de la empresa.

2. Asociar siempre las informaciones sobre peligros a las actuaciones preventivas

Es importante reaccionar a las cuestiones y objeciones que planteen los trabajadores sobre los potenciales riesgos, siendo necesario trabajar a fondo los temas para que se asocie siempre el riesgo con la prevención y/o protección y se convenzan las personas de que la medida es necesaria, les protege y es realizable. Así se elimina el malestar que genera la idea del peligro por sí sólo y su posible minimización interior.

3. Inducir a la participación

Para lograr armonizar el comportamiento seguro con las necesidades personales y las exigencias de la empresa conviene integrar a las personas afectadas, tanto en la elaboración de las



FICHAS PRÁCTICAS

medidas, como en la elección de los EPI o de nuevos instrumentos o máquinas, por lo que se puede, por ejemplo:

- Pedir a las personas afectadas qué exigencias debe tener una nueva protección para que sea eficaz.
- Discutir las ventajas e inconvenientes de una nueva medida de prevención de riesgos.
- Hacer un llamamiento a los trabajadores para evaluar las medidas adoptadas, etc.

La participación aumenta el nivel de aplicación de las medidas y favorece su aceptación, siempre que la empresa “se interese por las respuestas” a las preguntas planteadas “o por las sugerencias” presentadas por los trabajadores, “actuando en consecuencia”. De lo contrario, la participación decaerá y la decepción frenará el impulso adquirido, y la política de la empresa perderá credibilidad, hecho muy difícil de recuperar.

3. Incorporar en la empresa una cultura de seguridad creíble

Cuanto más vivida de arriba abajo sea la cultura de la seguridad, más integradas estarán todas las acciones y más sencillo será impulsar el comportamiento seguro. Los trabajadores interpretan de qué manera la empresa toma en serio la protección de la salud después de poner en marcha el plan de prevención en la empresa, al responderse a algunas simples preguntas como:

- ¿Qué comportamiento tienen los superiores con relación a la seguridad? ¿Es coherente?
- ¿Cómo se ponen al corriente de las novedades los trabajadores y..... los trabajadores temporales?
- Los plazos acordados, ¿son realistas y permiten respetar las disposiciones de seguridad?
- Los superiores, ¿insisten en los casos de comportamientos contrarios a la seguridad?

4. Motivación y recompensa

Dado que el beneficio de un comportamiento seguro no es evidente a primera vista, es necesario mirar más a fondo. Por un lado, puede ser motivador relacionar un comportamiento conforme a la seguridad con efectos positivos bajo forma de recompensa, pero es igual de importante despojar de todo atractivo todos los comportamientos contrarios a la seguridad.

Incitar un método de trabajo de acuerdo con la seguridad

Las felicitaciones son una motivación fuerte. Loselogios motivan cuando son importantes y reales. Los métodos de trabajo conforme a la seguridad pueden ser reforzados, integrando la

seguridad en la apreciación del rendimiento y del comportamiento. Por ello, se debe informar bien de las razones, definir lo que se entiende por un comportamiento conforme con la seguridad, basado en actitudes y buenos hábitos (no en “no tener un accidente”, hecho que no se puede controlar), así como dar indicaciones sobre eventuales posibilidades de mejora o de promoción.

Expresar rechazo hacia los comportamientos contrarios a la seguridad

Cuando se han agotado todos los medios y alguien no quiere comprender la importancia de la prevención, es importante actuar con firmeza y de forma sistemática, así como reflexionar sobre las medidas apropiadas y realizables.

Los comportamientos contrarios a la seguridad son reprochables por lo que:

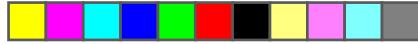
- Se deben retirar las ventajas, reduciendo bonificaciones o destronando “falsos héroes”.
- Se integrará el parámetro “comportamiento contrario a la seguridad”.
- Se debe advertir de forma oral o escrita al trabajador que desarrolle ese comportamiento contrario a la seguridad.
- Y, en último extremo, se debería ser consecuente dando el último paso si no cambia la situación y, sin vacilar, prescindir de ese trabajador ya que, si no, la cultura de la seguridad en la empresa corre el riesgo de perder su credibilidad.

LÍMITES DE LA MOTIVACIÓN

Las acciones de motivación deben ser potenciadas en esta situación donde, como se indica al principio, el comportamiento exigido es contrario a la naturaleza humana. La capacidad humana de rendimiento depende de influencias físicas, psíquicas y ambientales. Cada ser humano puede distraerse y algunos no pueden concentrarse sin parar. Fatiga, monotonía y estrés aumentan el riesgo de error. Los errores de percepción no pueden ser simplemente eliminados gracias a la buena voluntad, por lo que las medidas de motivación no son suficientes para la prevención. Por todo ello, y como marca la normativa, lo más importante es, en primer lugar, excluir la posibilidad del riesgo mediante todas las medidas técnicas y de organización posibles. ●

i n f o

- SUVA, Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, “Ils ne veulent pas, tout simplement!”. Vraiment ?, 2^a ed., Réf. 66112,f, 8 p. y « Encourager un comportement conforme à la sécurité », 3^a ed, Réf. 66111,f, 24 p., Lucerna, 2006 .
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Notas Técnicas de Prevención números 405, 415, 491, 492, 493 y 580.



NORMATIVA

Normativa Comunitaria

Normativa Nacional

DISPOSICIÓN	B.O.E.	REFERENCIA
Orden ITC/3780/2006, de 30 de noviembre, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.	Nº 297 13/12/06 Pág.43681	Por la que se actualizan los anexos I y II del Real Decreto 2028/1986, de 6 de junio, sobre las normas para la aplicación de determinadas directivas de la CE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques, semirremolques, motocicletas, ciclomotores y vehículos agrícolas , así como de partes y piezas de dichos vehículos.
Resolución de 20 de noviembre de 2006, de la Secretaría General de Industria, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.	Nº 297 13/12/06 Pág.43713	Por la que se publica la Directriz 1/2006, de 3 de octubre, para la designación y control de los organismos notificados y de los organismos de control metrológico .
Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	Nº 300 16/12/06 Pág.44285	Por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	Nº 302 19/12/06 Pág.44487	Por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
Real Decreto 1420/2006, de 1 de diciembre, del Ministerio de Sanidad y Consumo.	Nº 302 19/12/06 Pág.44547	Sobre prevención de la parasitosis por anisakis en productos de la pesca administrados por establecimientos que sirven comida a los consumidores finales o colectividades.
Real Decreto 1416/2006, de 1 de diciembre, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.	Nº 307 25/12/06 Pág. 45535	Por el que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MI-IP 06 «Procedimiento para dejar fuera de servicio los tanques de almacenamiento de productos petrolíferos líquidos ».
LEY 43/2006, de 29 de diciembre, de Jefatura del Estado	Nº 312 30/12/06 Pág. 46586	Para la mejora del crecimiento y del empleo .
Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	Nº 4 4/01/07 Pág.482	Por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional , se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.



NORMATIVA

DISPOSICIÓN	B.O.E.	REFERENCIA
Orden PRE/4063/2006, de 29 de diciembre, del Ministerio de la Presidencia.	Nº 4 4/01/07 Pág.487	Por la que se introducen modificaciones en el Reglamento de Circulación Aérea aprobado por el Real Decreto 57/2002, de 18 de enero, relativas a servicios de tránsito aéreo, procedimientos de navegación aérea y señales .
LEY 10/2006, de 26 de diciembre, de la Comunidad Autónoma de Andalucía	Nº 11 12/01/07 Pág.1666	Del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales .
Resolución de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	Nº 12 13/01/07 Pág.1808	Por la que se establecen los criterios a seguir para la incorporación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social al sistema de Información Contable de la Seguridad Social.
Real Decreto 1580/2006, de 22 de diciembre, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.	Nº 15 17/01/07 Pág.2311	Por el que se regula la compatibilidad electromagnética de los equipos eléctricos y electrónicos .
Orden TAS/31/2007, de 16 de enero, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	Nº 17 19/01/07 Pág.2707	Por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.
Real Decreto 47/2007, de 19 de enero, del Ministerio de la Presidencia.	Nº 27 31/01/07 Pág.4499	Por el que se aprueba el Procedimiento básico para la certificación de eficiencia energética de edificios de nueva construcción.
Orden PRE/164/2007, de 29 de enero, del Ministerio de la Presidencia.	Nº 29 2/02/07 Pág. 4821	Por la que se modifican los anexos II, III y V del Reglamento sobre clasificación, lavado y etiquetado de preparados peligrosos , aprobado por el Real Decreto 55/2003, de 28 de febrero.
Corrección de errores de la Orden SCO/3269/2006, de 13 de octubre, del Ministerio de Sanidad y Consumo.	Nº 29 2/02/07 Pág. 4824	Por la que se establecen las bases para la inscripción y el funcionamiento del Registro Oficial de Establecimientos y Servicios Biocidas .
ENMIENDAS de 2004, al Convenio para la seguridad de la vida humana en el Mar, 1974, del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.	Nº 33 7/02/07 Pág. 5610	Convenio para la seguridad de la vida humana en el Mar , 1974, enmendado, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16, 17 y 18 de junio de 1980), adoptadas el 20 de mayo de 2004, mediante Resolución MSC. 153(78).
ENMIENDAS de 2004, al Protocolo de 1988, del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.	Nº 33 7/02/07 Pág. 5611	Relativas al Convenio Internacional para la seguridad de la vida humana en el Mar , 1974, (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» nº 234, de 30 de septiembre de 1999), adoptadas el 20 de mayo de 2004, mediante Resolución MSC. 154(78).
Corrección de errores de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de Jefatura del Estado.	Nº 37 12/02/07 Pág. 6076	Para la mejora del crecimiento y del empleo .
Orden ITC/254/2007, de 1 de febrero, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.	Nº 38 13/02/07 Pág. 6262	Por la que se actualiza el anexo 1 y se modifican el anexo 2 y diversos apéndices del anexo 1 del Real Decreto 412/2001, de 20 de abril, por el que se regulan diversos aspectos técnicos sobre el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril .
ENMIENDAS de 2004, del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.	Nº 39 14/02/07 Pág. 6371	Código Internacional para la construcción y el equipo de buques que transporten gas licuados a granel (código CIG) (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» nº 139 de 11 de junio de 1986), adoptadas el 10 de diciembre de 2004, mediante Resolución MSC 177(79).
ENMIENDAS de 2004, del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.	Nº 39 14/02/07 Pág. 6372	Código Internacional para la seguridad del transporte de combustible nuclear radiado, plutonio y desechos de alta actividad en bultos a bordo de los buques (código CNIL) (publicado en el Boletín Oficial del Estado número 221, de 14 de septiembre de 2001 y número 257, de 26 de octubre de 2001), aprobadas el 10 de diciembre de 2004, mediante Resolución MSC 178(79).
ENMIENDAS de 2004, del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.	Nº 39 14/02/07 Pág. 6373	Protocolo de 1988, relativo al Convenio Internacional para la seguridad de la vida humana en el Mar , 1974 (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» nº 234, de 30 de septiembre de 1999), adoptadas el 9 de diciembre de 2004, mediante Resolución MSC 171(79).



Normas y procedimiento a seguir para la presentación de artículos y colaboraciones

La responsabilidad de las opiniones emitidas en "Seguridad y Salud en el Trabajo" corresponde exclusivamente a los autores.

Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización (R.D. Legislativo 1/1996, de 12 de abril de Propiedad Intelectual). El autor cede, en el supuesto de publicación de su trabajo, de forma exclusiva al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los derechos de reproducción, distribución, traducción y comunicación pública (por cualquier medio o soporte) de su trabajo. No se aceptarán trabajos publicados anteriormente o presentados al mismo tiempo en otra publicación.

1. NORMAS DE PRESENTACIÓN

- Título:** Deberá ser conciso y claro. Irá acompañado de subtítulo si fuera necesario. (Norma UNE 50-133-94). El Consejo editorial se

reserva la facultad de modificar y adaptar los títulos.

- Nombre y apellidos:** Deberán constar junto al nombre de la Entidad o empresa donde ejercen su actividad laboral el autor o autores. Se presentará un pequeño resumen como introducción. (Norma UNE 50-103-90).

- Presentación del texto:** Ofrecerá un orden lógico, claro y debidamente estructurado. Tendrá una extensión aproximada de 10 folios de tamaño Din A4 a doble espacio (Norma UNE 50-133-94) y en formato Microsoft Word ©.

- Ilustraciones:** El autor aportará las ilustraciones, numeradas e indicadas en el texto. Estas ilustraciones serán siempre originales en color.

- Bibliografía:** Al final del trabajo se colocará una lista de referencias relativas al texto del artículo.

Las referencias bibliográficas se relacionarán según la norma UNE 50-104-94.

- Forma de envío:** El artículo se enviará por correo electrónico a la siguiente dirección: divulgacioninsht@mtas.es. El material gráfico, tablas y dibujos originales así como las fotografías en color serán de alta calidad (300 ppp) en formato TIFF.

2. PROCEDIMIENTO

- Las colaboraciones, debidamente identificadas y presentadas, deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico: divulgacioninsht@mtas.es
- Una vez recibida la colaboración, se enviará notificación al autor o al primero de los autores (si hay varios) sobre la fecha de recepción y el resultado de la valoración.

SUSCRÍBASE A LA REVISTA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La suscripción a la revista **Seguridad y Salud en Trabajo** consta de cinco números al año (4 ordinarios + 1 especial por la Semana Europea)

BOLETÍN DE PEDIDO

Enviar a: C/ Collado Mediano, 9
28230 Las Rozas (Madrid)

Empresa:.....	Cargo:.....
Apellidos:	Nombre:.....
Dirección:.....	CP:
Población:.....	Provincia:.....
País: Tel.:	Fax:
Móvil:.....	E-mail:.....

MARQUE CON UNA "X" LAS Opciones Elegidas

Si, deseo adquirir la obra que señalo a continuación

Ref.	TÍTULO	PRECIO
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción España y países de la UE	40,00 € + 4% IVA
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción resto países	46,00 € + 4% IVA
<input type="checkbox"/> 2006285R	Ejemplar suelto España (Nº. Revista <input type="text"/>)	8,00 € + 4% IVA
<input type="checkbox"/> 2006285R	Ejemplar suelto resto de países (Nº. Revista <input type="text"/>)	10,50 € + 4% IVA

FORMA DE PAGO
Seleccione una de estas formas de pago

CONTRAFACURA. Sólo para empresas y organismos.
 DOMICILIACIÓN BANCARIA. Ruego a vds. que con cargo a mi cuenta o libreta atiendan hasta nueva orden los recibos que les presente Wolters Kluwer España S.A.

<input type="text"/> Código Entidad	<input type="text"/> Código Oficina	<input type="text"/> D.C.	<input type="text"/> Número de Cuenta
-------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------	---------------------------------------

IMPORTANTE
Indiquenos estos datos

C.I.F. o N.I.F.
Tfn. Contacto
E-mail

Firma y Sello:

código de campaña: 98033350 acción: 7641

Le informamos que sus datos serán incorporados con fines mercantiles a un fichero del que es responsable Wolters Kluwer España SA. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiéndose nuestra dirección C/ Collado Mediano, 9. 28230 Las Rozas (Madrid). Sus datos serán cedidos con fines comerciales, a las empresas de nuestro mismo grupo de sociedades. En el caso de que Vd. no lo deseé así, diríjase por escrito a la dirección anteriormente indicada para hacérmelo saber.

 **Especial Directivos**
grupo Wolters Kluwer



Acelere su pedido 902 250 520 tel
902 420 012 fax

CENTRO DE ATENCIÓN AL CLIENTE: 902 250 520 tel • 902 420 012 fax
clientes@edirectivos.com • www.edirectivos.com

V003.a RIESGOS EN LA INDUSTRIA QUÍMICA V004 EXCAVACIONES A CIELO ABIERTO V005.a RIESGOS ELÉCTRICOS EN BAJA TENSIÓN V006.a RIESGOS HIGIÉNICOS GENERALES V007.2 PRIMEROS AUXILIOS (Hemorragias) V008.1 TOCANDO MADERA (La tala) V008.2 TOCANDO MADERA (Industrias de primera transformación) V008.3 MADERA (Industrias de segunda transformación) V009 MANEJO DE PLAGUICIDAS V010.a EL RUIDO V012.a SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD DVD * V013a PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS V014 EL AMIANTO V015 TALLERES DE REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES DVD * V016 SOLDADURA ELÉCTRICA V017 SOLDADURA OXICETILENICA Y OXICORTE V018 ACEITES Y FLUIDOS DE CORTE V019 INDUSTRIA DE CONSERVAS VEGETALES V020 RIESGOS EN LA INDUSTRIA DEL CALZADO V021 INDUSTRIAS CÁRNICAS V022.1 FAENAS DE PESCA (Nasa) DVD * V022.2 FAENAS DE PESCA (Cero) V022.3 FAENAS DE PESCA (Arrastre) V023 TÉCNICAS EDUCATIVAS DVD * V024 PREVENCIÓN DEL DOLOR DE ESPALDA EN EL CUIDADO DE ENFERMOS DVD * V025 MUJER Y CONDICIONES DE TRABAJO DVD * V026 MUJER: CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA CONSERVERA V027 ÓXIDO DE ETILENO EN HOSPITALES DVD * V028 SOCORRISMO LABORAL I. ACTIVACIÓN DEL SISTEMA DE EMERGENCIA (P.A.S.) DVD * V029 MANEJO MANUAL DE CARGAS DVD * V030 VENTILACIÓN POR EXTRACCIÓN LOCALIZADA DVD * V031 LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON LA SALUD V032 FÁRMACOS CITOSTÁTICOS (Manejo seguro en la reconstitución) V033 FABRICACIÓN DE BEBIDAS V034 BOTELLAS DE GASES A PRESIÓN V035 ISOCIANATOS V036 INDUSTRIAS DE CONSERVAS DE PESCA V037 RIESGOS EN ESPACIOS CONFINADOS V038 TRABAJOS FORESTALES (Máq, medianas y grandes dimensiones) V039 ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN EN EDIFICACIÓN (Forjados unidireccionales) V040 GESTOS ESPONTÁNEOS DEL CUERPO V041 LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

DVD idiomás: español e inglés

CONJUNTO DE VIDEOS DE CARÁCTER DIVULGATIVO O FORMATIVO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Puntos de venta

INSHT Ediciones y Publicaciones
c/Torrelaguna,73- 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
edicionesinsht@mtas.es

INSHT CNCT
c/Dulcet, 2 - 08034 BARCELONA
Teléf: 93 280 01 02
Fax: 93 280 36 42
cnctinsht@mtas.es

Precio Unitario: 21,40 € IVA incluido
FORMATO VHS PAL

LA LIBRERIA DEL BOE
c/Trafalgar, 29 - 28071 MADRID
Teléf: 91 538 22 95 - 53821 00
Fax: 91 538 23 49



INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

<http://www.mtas.es/insht>

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID - Tel. 91 363 41 00

Fax: 91 363 43 27. Para consultas generales: subdireccioninsht@mtas.es

CENTROS NACIONALES

■ C.N. de CONDICIONES DE TRABAJO.

C/ Dulcet, 2-10 - 08034 BARCELONA. Tel.: 93 280 01 02 - Fax: 93 280 36 42

■ C.N. de NUEVAS TECNOLOGÍAS.

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID. Tel.: 91 363 41 00 - Fax: 91 363 43 27

■ C. N. de MEDIOS DE PROTECCIÓN.

C/ Carabela La Niña, 2 - 41007-SEVILLA. Tel.: 95 451 41 11 - Fax: 95 467 27 97

■ C.N. de VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA. Camino de la Dinamita, s/n. Monte Basatxu-Cruces - 48903 BARACALDO (VIZCAYA). Tel.: 94 499 02 11 - Fax: 94 499 06 78

■ CEUTA. Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n. 11702 CEUTA. Tel.: 956 50 30 84 - Fax: 956 50 63 36

■ MELILLA. Roberto Cano, 2. 29801 MELILLA. Tel.: 952 68 12 80 - Fax: 952 68 04 18