

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

Nº 69

Octubre 2012

NIPO - 272-12-024-6

Semana Europea 2012

Trabajos saludables

**Trabajando juntos
para la prevención
de riesgos**



www.healthy-workplaces.eu



Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España

Texto estructurado en dos partes o bloques diferenciados pero indudablemente complementarios. El primer bloque conforma propiamente la visión histórica de la prevención de riesgos laborales desde sus orígenes a la Ley de Prevención de Riesgos laborales de 1995.

En una segunda parte se atiende a la problemática y a los aspectos y cuestiones concretas que afectan a la prevención de riesgos laborales en la actualidad.

La lectura del conjunto de la obra nos permitirá conocer y entender cómo se ha llegado al Sistema de Prevención de Riesgos Laborales surgido de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, que informa y contempla nuestra realidad actual en este sentido.



Precio Unitario:
35,00 € IVA incluido

2007, 416 págs.



Publicación código ET.116

www.insht.es

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

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

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

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº 69

Octubre 2012



EDITA

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/Torrelaguna,73
28027 Madrid
Tfno: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
E-mail: divulgacioninsht@insht.meyss.es
Web: <http://www.insht.es>

DIRECTORA

Mª Dolores Limón Tamés

CONSEJO EDITORIAL

Mª Dolores Limón Tamés
Federico Castellanos Mantecón
Emilio Castejón Vilella
Antonio Carmona Benjumea
Alejo Fraile Cantalejo
Juan Guasch Farrás
Olga Fernández Martínez
Francisco Marqués Marqués
José Luis Castellá López
Marta Zimmermann Verdejo
Marta Jiménez Águeda

CONSEJO DE REDACCIÓN

Rafael Denia Candel
Asunción Cañizares Garrido
Pilar Casla Benito
Elisenda López Fernández
Marta Urrutia de Diego

DOCUMENTACIÓN FOTOGRÁFICA

Pedro Martínez Mahamud
MEYSS

REALIZACIÓN EDITORIAL PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES

Wolters Kluwer España
C/Orense, 16; 28020 Madrid
www.wkempresas.es

GESTIÓN COMERCIAL Y DE MARKETING:

publicidad@wkempresas.es
Tfno: 91 556 64 11 Fax: 91 555 41 18

INFORMACIÓN SOBRE SUSCRIPCIONES:

Tfno: 902 250 500 Fax: 902 250 502
clientes@wkempresas.es

IMPRIME

Wolters Kluwer España, S.A.

DEPÓSITO LEGAL: M-15773-1999
N.I.P.O.: 272-12-023-0
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).



05

EDITORIAL



06

SEMANA EUROPEA



24

ENCUESTA



32

ENTREVISTA



40

PROGRAMA DE ACTIVIDADES



42

FICHAS PRÁCTICAS



50

PUBLICACIONES DE INTERÉS



52

NOTICIAS



64

NORMATIVA

RIESGO QUÍMICO

Sistématica para la Evaluación Higiénica

Este libro sirve como punto de encuentro de las distintas herramientas (legislación, guías, normas, métodos simplificados, etc.), hasta ahora dispersas, que existen para llevar a cabo una adecuada actividad preventiva frente a los agentes químicos.

En él se presenta un procedimiento completo de evaluación del riesgo químico desde el punto de vista de la Higiene Industrial, es decir, centrado principalmente en los riesgos derivados de la exposición.

Dicho procedimiento se compone de una serie de etapas a cada una de las cuales se le dedica un capítulo y un esquema explicativo que sirve, además, para enlazar unas etapas con otras.

Para aquellos aspectos complementarios que requieran una explicación más detallada se ha elaborado una serie de anexos en donde se tratan, entre otros, los sistemas de ventilación, los métodos simplificados de evaluación y la equivalencia entre el RD 363/1995 y el Reglamento (CE) nº 1272/2008.

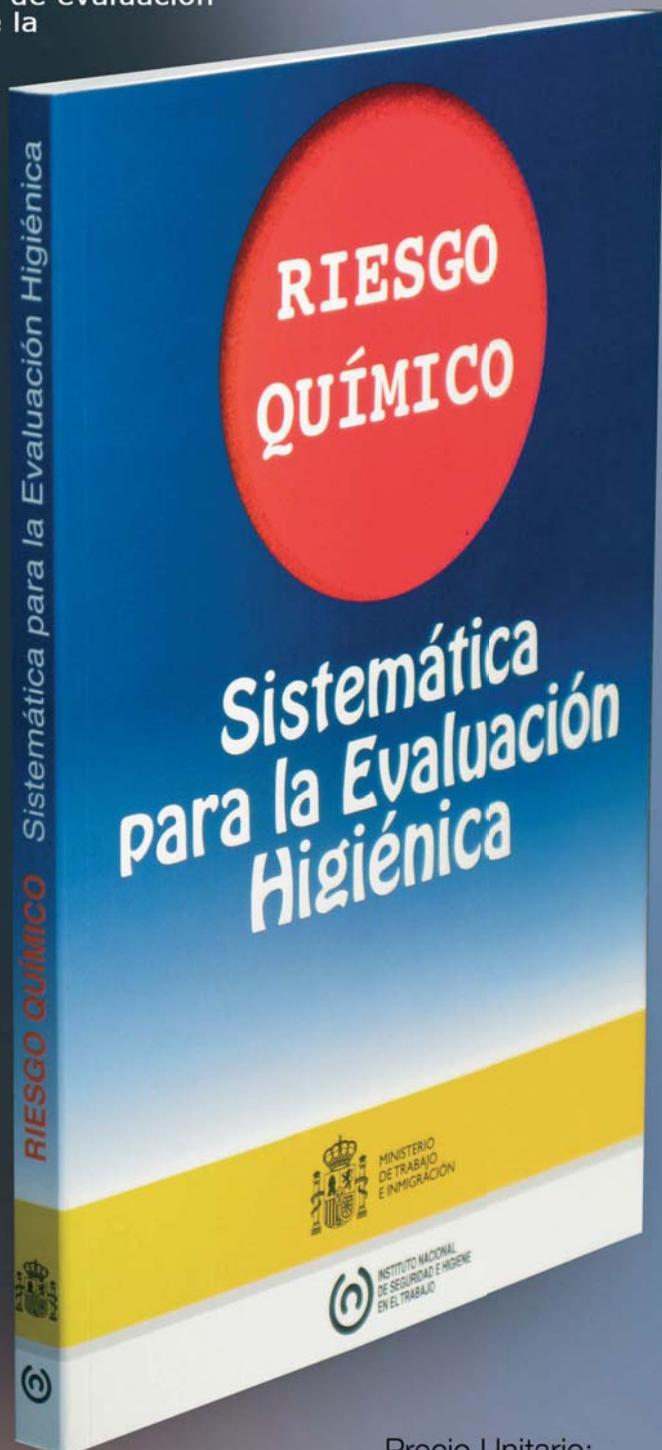
La aplicación del procedimiento, tal y como está descrito, no sólo facilita la evaluación del riesgo químico, sino que ayuda a respetar un orden y una sistemática que garantiza que no se quede ningún aspecto sin considerar.

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

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

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

239 pág.



Trabajando juntos para la prevención de riesgos

El lema elegido por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo para su campaña *"Trabajos saludables 2012-2013"* pone el acento en uno de los puntos clave para conseguir que el trabajo no afecte negativamente a la salud de las personas que lo realizan: la cooperación entre empresarios y trabajadores, una cooperación que sólo puede ser efectiva si el marco legal hace posible que los trabajadores participen *realmente* en la adopción de las decisiones que pueden afectar su seguridad y su salud.

En España los primeros pasos hacia la participación de los trabajadores se remontan al año 1944, en el que se establecieron los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pero su composición, totalmente dominada por la empresa, les hizo escasamente útiles debido al nulo carácter de representación de los trabajadores que ostentaban sus miembros.

Para que se produjera un cambio sustancial hubo que esperar hasta el año 1995, en el que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se orientó a la consecución de *"los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación"* y, basándose en ellos, creó los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud como órganos de *verdadera* participación en materia preventiva en el seno de la empresa.

La Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, realizada por el INSHT en el año 2009, ha puesto de manifiesto que la presencia de delegados de prevención en la empresa está asociada a una frecuencia mucho mayor de realización de la totalidad de acciones preventivas. Así, las prácticas derivadas del plan de emergencia se realizaron en el 42,5% de empresas *con* delegado de prevención pero sólo en el 20,4% de las que carecían de él; se realizaron reconocimientos médicos en el 92,8% de empresas *con* delegado de prevención pero sólo en el 74% de las que no lo tenían.

La misma encuesta pone de manifiesto que la cultura de la participación se extiende en buena medida a las empresas en las que no existe delegado de prevención, lo que todavía ocurre en muchas pequeñas y medianas empresas. En efecto, en ausencia de delegados de prevención, el porcentaje de empresas que consultan a sus trabajadores sobre cuestiones preventivas es claramente significativo: por ejemplo, el 45% consulta sobre la evaluación de riesgos y el 36% sobre la elección de equipos de protección individual, unos porcentajes inferiores pero no muy alejados de los que se dan cuando existen delegados de prevención.

La participación de los trabajadores, con ser necesaria, no es sin embargo suficiente para que sea posible *trabajar juntos* en el sentido que le da al término la Agencia Europea. Para ello, como dice la Guía de la Campaña, debe además darse un efectivo *liderazgo de la dirección*, cuyo primer elemento es *un compromiso visible y activo del consejo de administración y los directivos*.

Trabajar juntos para la prevención de riesgos exige pues un liderazgo participativo de la dirección, sin el cual es difícil lograr una mejora permanente de la seguridad y salud de los trabajadores.

Liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de las instituciones europeas

Mario Grau Ríos

Coordinador de Relaciones con la Unión Europea. INSHT

Desde su creación, la Unión Europea (UE) siempre ha reconocido la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. En este artículo se realiza un repaso, desde entonces hasta el presente, de la evolución histórica de las medidas tomadas por los países miembros, haciendo especial hincapié en la legislación y en las políticas socioeconómicas, cuyo objetivo siempre ha sido la búsqueda de la equiparación entre Estados y la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Todo ello contando con la equilibrada participación de los representantes de las empresas y de los trabajadores.

La evolución de la política de seguridad y salud en el trabajo en la UE

Los inicios de la política europea sobre seguridad y salud datan del primer Tratado, el de París de 1951, ya caducado en 2002, por el que se constituyó la Comunidad Europea del Carbón y el Acero (CECA), y con los dos Tratados de Roma de 1957, por los que se constituyeron la entonces Comunidad Económica Europea y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom).

Desde entonces siempre se ha reconocido la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores con el fin de alcanzar su equiparación por la vía del

progreso y en particular la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. A este proceso se le denominó la *dimensión social* del desarrollo del mercado común interior único, al que más tarde se añadirán otras políticas sociales.

En una primera etapa, que finaliza en 1986, se deja esencialmente a los Estados libertad e iniciativa para adoptar las mejores medidas para alcanzar este objetivo, incluida la legislación, con la excepción de la reglamentación sobre la exposición a radiaciones ionizantes en el ámbito de Euratom, y las directivas sobre señalización en lugares de trabajo y la exposición laboral al cloruro de vinilo monómero, así como la antigua directiva "marco" de 1980, sobre la protección de los trabajadores

contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo, desarrollada por cuatro directivas específicas de higiene industrial (sobre plomo y compuestos iónicos, amianto, ruido, prohibición de cuatro grupos de agentes cancerígenos, además de dos sobre valores límite de agentes químicos). Todas ellas ya han sido derogadas y sustituidas por otras en el desarrollo de la Directiva Marco89/391/CEE de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Desde el principio, al hilo del funcionamiento tripartito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del diálogo social promovido por esta en el desarrollo de políticas en el ámbito eco-

nómico y social, adquirió una especial relevancia la consulta y el asesoramiento a desempeñar en el proceso legislativo por parte de los interlocutores sociales. Se creó en 1957 el *Órgano permanente para la seguridad y la salud en las industrias extractivas*, de carácter tripartito, en el ámbito de la CECA, hoy convertido en un Grupo permanente del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, creado en 1974 y adscrito a la Comisión Europea, también de carácter tripartito. En 1975, se crea la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín y con un Consejo de Administración tripartito, que desarrolla una importante labor de estudio y análisis sobre la situación social de la Unión, incluyendo aspectos concretos de la salud y la seguridad en el trabajo. Finalmente, en 1994, se crea la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, con sede en Bilbao, cuyo Consejo de Dirección es tripartito. Además, hay otros organismos de la Unión Europea, cuyo campo de acción no corresponde a la seguridad y salud en el trabajo pero sí al área económica y social, que también poseen órganos directivos de carácter tripartito.

A partir de 1986 el proceso legislativo, en materia de seguridad y salud en el trabajo, se desarrolla con plenitud, tras la firma del Acta Única Europea, que entre otras novedades instaura el Mercado Interior Único y adopta diversas políticas de acompañamiento, entre ellas esta de seguridad y salud en el trabajo, como elemento configurador de la dimensión social de este Mercado, con la introducción en el Tratado de la Comunidad Económica Europea de una base jurídica específica, que va a determinar que, junto a las directivas relativas a la seguridad de los productos, se elabore todo un acervo



de derecho europeo sobre seguridad y salud en el trabajo, a partir de la ya citada Directiva Marco de 1989.

El período de tiempo que discurre desde entonces hasta este año en el que culmina esta etapa, con la próxima aprobación de la directiva sobre exposición a campos electromagnéticos, ha estado marcado no solo por una intensa actividad legislativa, sino además con la adopción de otros dos Programas de Acción (tercer y cuarto), la creación de la mencionada Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, impulsándose al tiempo acciones de divulgación y sensibilización tanto de esta legislación como de la denominada cultura de la prevención, y la formación e información específicas, lo que supuso que el período 1992 y parte de 1993 fuera declarado Año Europeo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y que la Comisión llegara a presentar un proyecto de programa SAFE, de financiación de actividades concretas dirigidas esencialmente a las PYME, similar al de medio ambiente LIFE, pero que fue fallido, llegándose solo a aplicar en una etapa pre-inicial "piloto". Más adelante se han desarrollado sucesivamente dos Estrategias europeas en este ámbito, la primera de 2002 a 2006 y la segunda de 2007 a 2012 (y ya se está

preparando una tercera para 2013-2020), que han servido para completar las obligaciones marcadas por la legislación y promover mejores medidas más allá del estricto cumplimiento de ellas. Junto a estas actuaciones, marcan un avance decisivo en la profundización en la cultura de la prevención y el aminoramiento de la siniestralidad laboral, las sucesivas campañas lanzadas desde la Agencia Europea de Bilbao, con la colaboración decisiva de la Red Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de los puntos focales, que cuenta con la inestimable participación y colaboración de los interlocutores sociales, que en España se complementa con las propias Administraciones de las Comunidades Autónomas. En este sentido son esenciales en España la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

El liderazgo y la participación en la UE en el momento actual

Ejemplos de liderazgo y participación se dan en el área social en las diversas instituciones de la Unión Europea y en las numerosas actividades que se llevan a cabo.



En primer lugar cabe mencionar a la propia Comisión Europea cuyo papel de impulso y liderazgo va más allá del poder de iniciativa legislativa que detenta. Respecto a este último es patente el amplio y ya completo acervo de Derecho de la Unión en esta materia, con cerca de treinta directivas adoptadas desde 1989, que abarcan todos los tipos de riesgos, equipos y actividades, sin olvidar los

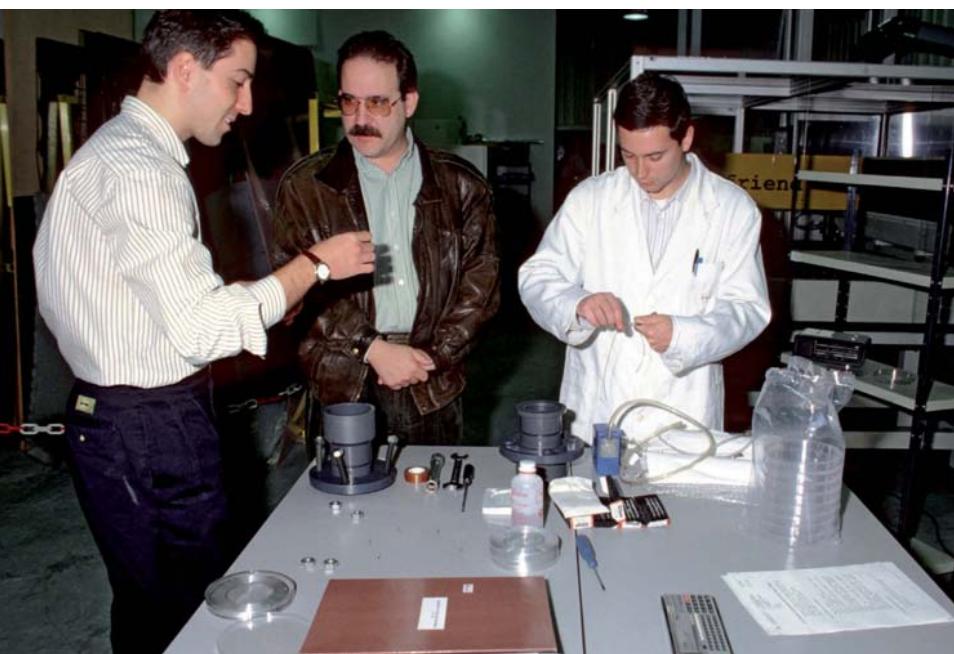
colectivos especiales como las mujeres durante el embarazo y la lactancia, los jóvenes y los trabajadores temporales. Directivas que contienen disposiciones mínimas a aplicar en todos los Estados miembros, que pueden ir más allá en el grado de protección en sus reglamentaciones nacionales. Todas ellas adoptadas siempre con la participación de las organizaciones sindicales y las organizaciones

empresariales más representativas en cada ámbito.

El Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, adscrito a la Comisión Europea para asistirle en la preparación, la aplicación y la evaluación de toda iniciativa relativa a este ámbito, es de carácter tripartito, en él participan por cada Estado miembro representantes de sus gobiernos, sus organizaciones sindicales y sus organizaciones empresariales, presidido por representantes del área de seguridad y salud de la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea. Nuevamente el liderazgo aquí corresponde a la Unidad de la Comisión con funciones en el ámbito de esta materia, con la participación activa de los componentes de cada Grupo de Interés: Gubernamental, Empresarial y Sindical. Dentro de cada uno de estos grupos, el liderazgo corresponde respectivamente a la representación del gobierno que ejerce la Presidencia del Consejo por turno rotatorio por semestres, la representación de la Confederación empresarial BusinessEurope y la representación sindical CES-ETUC (Confederación Europea de Sindicatos). Hay que destacar que existen diversos Grupos de Trabajo que son también de carácter tripartito.

En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), firmado en Lisboa en 2007 (artículo 152), se reconoce y promueve el importante papel de los interlocutores sociales a los distintos niveles, europeo, nacional, sectorial, etc., debiendo facilitar el diálogo entre ambas partes respetando su autonomía. Para un fecundo desarrollo del diálogo social han sido decisivas las Cumbres Sociales tripartitas para el crecimiento y el empleo, creadas por la Decisión del Consejo 2003/174/CE, que se celebran anualmente previamente al Consejo Europeo de Primavera.

El Diálogo social a nivel de la Unión comenzó hace ya unos treinta años y ya



fue reconocido explícitamente en el Acta Única Europea de 1986, cobrando importancia con los sucesivos Tratados (esencialmente los de Maastricht y Amsterdam y finalmente el de Lisboa). Pueden ser tripartitos, entre las instituciones europeas y los interlocutores sociales, o bien bipartitos, entre las organizaciones empresariales y las sindicales. Además, pueden ser de carácter sectorial, según actividades (más de cuarenta sectores), y de carácter interprofesional para tratar problemáticas económicas y sociales desde un punto de vista general de conjunto.

En estos aspectos la Comisión Europea ha impulsado y liderado una política de fomento y concienciación del diálogo social a escala europea. Diversas Comunicaciones lo avalan, como la de 1998 sobre adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria y la de 2002 sobre el diálogo social europeo como fuerza de modernización y cambio. Una Decisión de la Comisión Europea de 20 de mayo de 1998 crea los Comités de diálogo sectorial para promover el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea. Estos Comités sustituyen a los Comités paritarios constituidos desde 1974 hasta 1994.

Este proceso ya ha dado muchos frutos en el ámbito de la política social y, dentro de esta, en lo que concierne a la seguridad y la salud, dando lugar a importantes acuerdos.

Puede servir como una muy pequeña muestra el acuerdo marco del trabajo a tiempo parcial de 1997, los diversos acuerdos sobre el tiempo de trabajo en varias actividades como la aviación civil, algunos de éstos enmarcados en un texto legal como la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo (2003/88/CE). Otro ejemplo de un acuerdo que ha sido trasladado a una directiva es el relativo al Acuerdo Marco para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario



y sanitario, celebrado entre las organizaciones europeas de este sector tanto patronal como sindical, que fue trasladado a la Directiva 2010/32/UE. Otros acuerdos de interés son los relativos a teletrabajo, estrés laboral, acoso y violencia en el trabajo, sector de peluquería, permisos parentales, etc.

En el Diálogo social europeo interprofesional se les reconoce como suficientemente representativos entre los empresarios europeos a:

- BUSINESSEUROPE
 - La Unión Europea de la artesanía y las pequeñas y medianas empresas (UE-APME)
 - El Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP)
- y entre los trabajadores europeos:
- La Confederación Europea de Sindicatos (CES/ ETUC)

- La Confederación Europea de Mandos Intermedios (CEC)
- EUROCADRES

Otro aspecto de gran interés es el procedimiento previo a la adopción de medidas en el área de la política social por la Comisión Europea. Esto incluye las propuestas legislativas, en particular las relacionadas con la seguridad y la salud de los trabajadores. En este proceso la Comisión se dirige a los interlocutores sociales, de acuerdo con el artículo, en dos fases: una primera en la que se consulta sobre la oportunidad de emprender una determinada acción a nivel de la UE y su posible orientación. Si la respuesta es que es deseable tal acción, se sigue con la segunda fase en la que se consulta un posible contenido y la forma (legislativa u otra) en la que emprender tal acción. Finalmente los interlocutores sociales pueden emitir un dictamen, e incluso una recomendación, en el que además pueden comprometerse a participar activamente. ●

Hacia un liderazgo participativo en la gestión de la prevención de riesgos laborales

Olga Fernández Martínez

Directora del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT

La Campaña europea “Trabajos saludables”, que para el periodo 2012-2013 promueve la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrolla bajo el lema “Trabajando juntos para la prevención de riesgos”. La campaña pretende concienciarnos a todos sobre la importancia que tienen el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores como factores clave para lograr que nuestros centros de trabajo sean saludables y productivos. El objetivo de esta iniciativa es fomentar el desarrollo de buenas prácticas de gestión preventiva que mejoren el liderazgo y la participación de los trabajadores en las empresas.

COMPROMISO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PREVENTIVA

En los últimos años, el paradigma de la crisis económica y financiera está llevando a las organizaciones a adoptar nuevos retos que les permitan ser más eficientes, competitivas y productivas, en un entorno cada vez más cambiante. Las repercusiones de la crisis económica mundial sobre el mercado del trabajo resultan evidentes en un escenario generalizado de reducción de los costes salariales, aumento de la subcontratación y reducciones de presupuesto que en ocasiones pueden afectar a las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

En este contexto, las empresas deben asumir que **una gestión eficaz en materia preventiva redundá en una mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral y supone un factor de mejora de su competitividad y de su imagen corporativa ante la sociedad.**

Si nos atenemos a las cifras, en el contexto de la Unión Europea, cada año mueren más de cinco mil trabajadores como consecuencia de accidentes laborales, y se estima en más de cien mil los fallecidos a consecuencia de enfermedades profesionales. Más allá del coste humano y social que estas cifras representan, se estima que la siniestralidad

laboral a nivel europeo implica un coste económico que ascendería a casi medio billón de euros al año, lo que equivaldría, por ejemplo, a más de la mitad del fondo de rescate creado como repuesta a la crisis financiera de la Unión Europea.

La prevención de los riesgos laborales no debería percibirse de forma exclusiva como una carga impuesta por nuestro ordenamiento jurídico. Por otra parte, un cumplimiento meramente formal de la ley no es garantía de éxito en la práctica de la gestión preventiva en las empresas. Por ello, se han de buscar fórmulas que contribuyan a que los empresarios y los trabajadores tomen conciencia de las res-

ponsibilidades que tienen, y perciban que la prevención de riesgos laborales funciona mejor cuando se trabaja de forma conjunta y coordinada.

Es evidente que **el empresario tiene entre sus obligaciones legales la de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores**, sin embargo, en muchos casos se demuestra que **la eficacia en la gestión preventiva se alcanza cuando esta no se ciñe al cumplimiento formal de la normativa y busca una implicación real de toda la organización**, lo que se conoce como un **compromiso de liderazgo y participación**. Cuando no existe este compromiso de implicación, los empresarios se encuentran con que no siempre tienen soluciones para todos los problemas de salud y seguridad que existen en su organización. Por otra parte, muchas veces son los propios trabajadores los que, gracias a su experiencia y conocimiento en la labor diaria que desempeñan, contribuyen de manera eficaz al proceso de detección de forma precisa de las deficiencias existentes en sus puestos de trabajo, pudiendo incluso, si se establecen los cauces adecuados, proponer mejoras de sus condiciones de seguridad y salud laboral. Por ello, cuando se logra un **compromiso de toda la organización**, se puede mejorar y hacer más eficaz la gestión preventiva, a través de la participación conjunta en los procesos de mejora. Así, empresarios y trabajadores, implicados en un objetivo común de mejora y trabajando en estrecha colaboración, pueden aplicar medidas preventivas más eficaces a los riesgos que afectan a la seguridad y salud de su entorno laboral.

Trabajando en esta línea, son ya muchas las organizaciones que han implan-



tado este compromiso de mejora en su gestión preventiva basado en el liderazgo y la participación. Un ejemplo de ello son las campañas que desde hace algunos años se vienen desarrollando para lograr la meta de **"cero accidentes"** en el trabajo. Aunque en principio puede parecer un objetivo utópico o alejado de la realidad de la empresa, muchas organizaciones han demostrado que, cuando existe este compromiso entre empresarios y trabajadores, pueden lograrse largos períodos de tiempo, incluso años, en los que no se producen accidentes con baja.

Hoy en día sabemos que la mayoría de los accidentes y de las enfermedades profesionales se pueden prevenir, basta con aplicar los conocidos principios de la prevención de riesgos. Por otra parte, nuestro marco normativo en materia preventiva está lo suficientemente desarrollado como para garantizar el cumplimiento de una serie de derechos y obli-

gaciones que afectan a la seguridad y salud laboral. Los resultados que refleja el último sondeo de opinión paneuropeo sobre la seguridad y la salud en el trabajo nos hacen ver que partimos de una situación privilegiada para fomentar un **cambio en la cultura preventiva basado en el liderazgo y la participación**. Este sondeo pone de relieve que hasta un 70% de los trabajadores europeos creen que, si ponen en conocimiento de su supervisor o superior jerárquico un problema que afecte a su seguridad y salud en el trabajo, este se implicará en encontrar una solución. Asimismo, según dicha encuesta, un 65% de los trabajadores europeos afirma estar **"bien informado"** o **"muy bien informado"** en materia de riesgos laborales. Además, un 86 % de los encuestados opina que **unas buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral son necesarias para mejorar la competitividad económica**.

Por otra parte, los desafíos a nivel global determinan un nuevo enfoque en los modelos de gestión preventiva, que obligará a las organizaciones a adoptar estrategias preventivas innovadoras y sostenibles que les permitan ser más competitivas y productivas, afrontando los nuevos riesgos y los riesgos emergentes, ligados a los cambios tecnológicos, la turnicidad y las nuevas formas de contratación, las condiciones de trabajo y los sectores de población laboral de mayor vulnerabilidad. Así, por ejemplo, la citada encuesta señala que el 87% de los encuestados cree que el número de afectados por estrés relacionado con el trabajo aumentará en un futuro.

LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN. CLAVES DEL ÉXITO

La Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo establece un marco de referencia para **consolidar una cultura preventiva y lograr una mejora de la calidad de vida laboral**. En el ámbito de las organizaciones, la consecución de estos objetivos pasa por establecer la prevención de riesgos laborales como una actividad a desarrollar en el seno de la empresa e integrada en su sistema de gestión.

En muchos casos nos encontramos con que en las organizaciones la gestión preventiva se desarrolla bajo una au-

sencia total de esta cultura preventiva, lo cual resta eficacia a cualquier medida preventiva que pretenda implantarse. Sin embargo, también se demuestra que, cuando una organización integra la cultura preventiva en su modo de gestión, desde la dirección y con un compromiso real por parte de todos los integrantes de la empresa, se trabaja en mejores condiciones de seguridad y salud, con la consiguiente reducción de la siniestralidad. **La cultura preventiva se basa en el compromiso de liderazgo y participación**, y debe ser fomentado en las primeras etapas de formación escolar para asimilar los valores y los hábitos relacionados con la conducta segura y las buenas prácticas en materia preventiva. Tanto para las empresas de mayor tamaño como para las pequeñas y medianas, en materia preventiva el liderazgo ejercido por la dirección y la participación de los trabajadores son cruciales para gestionar con satisfacción la seguridad y la salud.

La Encuesta europea a pequeñas y medianas empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), para la que se realizaron entrevistas a cerca de 36.000 directivos y representantes de los trabajadores, revela que **la participación de los trabajadores, junto al compromiso de la dirección, produce unos resultados en materia de seguridad y salud laboral mucho mejores**. Es diez veces más probable,

por ejemplo, que las empresas con unos índices elevados de participación de los trabajadores, combinados con el compromiso de la alta dirección, dispongan de una política en materia de seguridad y salud en el trabajo documentada. Ello entraña la ventaja adicional de que estas medidas se perciben como más eficaces.

La implantación de un modelo eficaz de gestión preventiva supone un cambio de cultura en la empresa en materia de seguridad y salud laboral, resultando primordial que el personal directivo asuma su función de liderazgo en lo que se refiere a la seguridad y salud de sus trabajadores. A nivel directivo, las organizaciones deben asumir la necesidad del cambio y comprometerse con él, como una necesidad estratégica de la empresa y no como el simple hecho de cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La gestión preventiva está condicionada por el tipo de liderazgo ejercido en la organización y más aún por las estrategias requeridas por la misma. De esta forma, si en los niveles directivos se asume la necesidad de afrontar los cambios diseñando una estrategia adecuada para alcanzar los objetivos propuestos, se estará propiciando el logro de un beneficio que irá más allá de la mejora en la gestión preventiva.

Este cambio de mentalidad pasa por concienciar a la organización de que los riesgos pueden evitarse si empresarios y trabajadores trabajan conjuntamente. Para ello, debe fomentarse la existencia de un liderazgo activo a nivel directivo y propiciar la participación de todos. Mejorar el liderazgo y fomentar la participación son las claves que aseguran la eficacia en la gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Las organizaciones deben propiciar la función de liderazgo entre su personal

La gestión preventiva está condicionada por el tipo de liderazgo ejercido en la organización



directivo así como la participación activa de los trabajadores, sus representantes y otras partes interesadas, de forma que se genere un clima de colaboración que permita dotar de mayor eficacia a la gestión preventiva. A este respecto, resulta evidente que si en el seno de una organización, ninguno de sus integrantes reconoce la utilidad y los beneficios que supone la gestión preventiva, esta fracasará y será difícil el logro de objetivos de mejora.

VENTAJAS PARA LA ORGANIZACIÓN

Los datos acreditan que **mejorar la gestión preventiva es rentable para todos**, porque, más allá del cumplimien-

to legal de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, las organizaciones consiguen ser más productivas y competitivas, creando entornos de trabajo más saludables. A este respecto, los análisis generados a partir de la Encuesta europea a pequeñas y medianas empresas, sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), demuestran que la mejora del liderazgo y la promoción de la participación suponen importantes ventajas para las organizaciones. **Mejorar la gestión preventiva supone una buena práctica para la empresa que revierte en una reducción de los costes asociados a la siniestralidad y el aumento de la productividad, la mejora de la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de absentismo laboral y rotación de**

personal; un menor número de accidentes; un mayor prestigio entre los proveedores y otros interlocutores; un mayor conocimiento y control de los riesgos en el lugar de trabajo; y una mejor imagen que favorece las relaciones con inversores, clientes y la sociedad en general.

Por otro lado, resulta evidente que una gestión preventiva poco eficaz redonda tanto en un aumento de la siniestralidad como en un aumento de los costes para la propia empresa. De esta forma, una falta de liderazgo en la dirección para impulsar una gestión adecuada en materia preventiva o una baja participación de los empleados en estos temas pueden ocasionar importantes costes económicos y daños para la pro-



pia imagen corporativa, disminuyendo la productividad y los beneficios económicos de la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS

La excelencia en la gestión preventiva se logra a través de las buenas prácticas cuando el empresario y todo su equipo directivo se comprometen de forma activa con los trabajadores y sus representantes. La promoción de buenas prácticas en la gestión preventiva cuenta con el respaldo de las distintas administraciones públicas a través de sus políticas para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

En el contexto de la campaña europea de "trabajos saludables", los aspec-

tos más destacables para valorar estas buenas prácticas para mejorar el liderazgo y la participación son los siguientes:

- Liderazgo genuino y eficaz, y de una participación de los trabajadores que responda al lema de la campaña "Trabajando juntos para la prevención de riesgos".
- Participación efectiva del personal y de sus representantes.
- Apoyo total de la alta dirección.
- Intervenciones orientadas al lugar de trabajo.
- Ejecución culminada satisfactoriamente.
- Mejoras de la seguridad y de la salud, reales y demostrables.
- Debida consideración a la diversidad de los trabajadores.
- Sostenibilidad en el tiempo.
- Posibilidad de aplicación a otros entornos de trabajo, a otros Estados miembros y a las PYME.
- Vigencia, esto es, que el ejemplo sea reciente o no muy difundido hasta la fecha.

Un ejemplo reciente de estas buenas prácticas en la práctica de la gestión preventiva basada en liderazgo y participación lo constituye la construc-

El dinero destinado a la prevención de riesgos laborales es una inversión, no un gasto

ción de la Villa Olímpica para los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Londres 2012. El enfoque adoptado por la Autoridad Olímpica de Londres 2012 fue diseñado para motivar a cada contratista para que estimulase la participación de los trabajadores y las observaciones que estos pudieran proporcionar en cualquier aspecto relacionado con la mejora de las condiciones de seguridad y salud. De esta forma, se crearon

grupos de liderazgo en seguridad y salud laboral, para el seguimiento de cada uno de los proyectos. Cada uno de estos grupos reportaba diariamente información a un equipo formado por los directores de proyecto y por el promotor, la Autoridad Olímpica de Londres.

Este enfoque de participación y liderazgo fue respaldado por una decla-

ración de compromiso con los trabajadores, lo que permitió poner en valor y dar un mayor reconocimiento a esta buena práctica de gestión preventiva. Por eso el índice de incidencia resultó excepcionalmente bajo, siendo los primeros Juegos Olímpicos en los que no se han producido víctimas mortales en la construcción del Estadio Olímpico. Todos los que tuvieron que ver con la salud y la seguridad en estas obras manejaban las siguientes tres premisas:

- La seguridad y la salud laboral son la marca de una buena construcción.
- Se puede construir sin provocar daños a las personas.
- El dinero destinado a la prevención de riesgos laborales es una inversión, no un gasto. ●

Bibliografía

- European Risk Observatory. Management of occupational safety and health: An Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). European Agency for Safety and Health at Work. 2012. Disponible en <http://bookshop.europa.eu>
- European Risk Observatory. Worker representation and consultation on health and safety: An Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). European Agency for Safety and Health at Work. 2012. Disponible en <http://bookshop.europa.eu>
- European Risk Observatory. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing Safety and Health at Work (ESENER). European Agency for Safety and Health at Work. 2010. Disponible en: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
- European Agency for Safety and Health at Work. Second Pan-European opinion poll on occupational safety and health. 2012. Disponible en: <http://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/>
- Alistair Cheyne et al. Talk the talk - walk the walk: An evaluation of Olympic Park safety initiatives and communication. Loughborough University. 2012. Disponible en: <http://www.iosh.co.uk>
- Angela O'Dea, Rhona Flin. The role of managerial leadership in determining workplace safety outcomes. University of Aberdeen. HSE, 2003. Disponible en: <http://www.abdn.ac.uk>
- Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo. 2008. Disponible en: <http://www.seouldeclaration.org>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo Una guía práctica. 2012. Disponible en <http://bookshop.europa.eu>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. Participación de los trabajadores en la salud y seguridad en el trabajo. Una guía práctica. 2012. Disponible en <http://bookshop.europa.eu>
- European Agency for Safety and Health at Work. E-Facts-58. Occupational safety and health and leadership: tools and toolkits. 2011. Disponible en <http://osha.europa.eu>

Trabajando juntos para la prevención de riesgos: el papel del liderazgo de la Dirección

Emilio Castejón Vilella

Consejero Técnico. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

En la cubierta del folleto de lanzamiento de la campaña “Trabajos saludables” 2012-2013, para la que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha elegido el lema “Trabajando juntos para la prevención de riesgos”, figura el siguiente subtítulo que expresa claramente cuál es el pensamiento de la Agencia respecto al significado de la expresión “Trabajando juntos”: “Liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo”.

“Trabajando juntos”, pues, significa que la dirección lidere y que los trabajadores participen. En el presente artículo discutiremos la relevancia del papel del liderazgo de la dirección en el logro de la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, y las condiciones para que dicho liderazgo sea efectivo.

LIDERAZGO: CONCEPTOS BÁSICOS

El término liderazgo significa cosas diferentes para distintas personas, poniendo de manifiesto que se trata de un concepto ambiguo. Por ello hay casi tantas definiciones de liderazgo como personas han intentado definir el concepto. Nosotros nos limitaremos a recoger una de las definiciones más recientes: según Northouse (2007), el liderazgo es *un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común*. Una de las características de los líderes es que dirigen las organizaciones de manera que hacen que sean más cohesionadas y coherentes.

Aunque la posición como gerente, supervisor, etc. concede la autoridad para llevar a cabo ciertas tareas y señalar objetivos a la organización, la autoridad por sí sola no convierte en un líder, sino simplemente en un jefe (Rowe, 2007).

La teoría de Bass de la dirección afirma que hay tres maneras básicas para explicar cómo las personas se convierten en líderes (Stogdill, 1989; Bass, 1990):

- 1) Algunos rasgos de su personalidad pueden llevar a la gente de forma natural a asumir roles de liderazgo.
- 2) Una crisis o un evento importante puede hacer emerger en una persona

común y corriente cualidades excepcionales de liderazgo.

- 3) Las personas pueden optar por convertirse en líderes. Las personas pueden aprender habilidades de liderazgo.

Si bien el liderazgo se aprende, las habilidades y conocimientos adquiridos por el líder pueden ser influidos por sus atributos o rasgos personales, tales como creencias, valores, ética, y su carácter. Los conocimientos y habilidades aprendidos contribuyen directamente al proceso de liderazgo, mientras que los otros atributos pueden darle al líder ciertas características que le hacen único.

Los atributos del líder

¿Qué es lo que hace que una persona quiera seguir a un líder? Cuando una persona está decidiendo si considera a otra como líder, no piensa acerca de sus atributos; más bien observa lo que hace para poder saber cómo es en realidad, y utiliza esta información para saber si se trata de un líder honorable y de confianza o de una persona egoísta que abusa de su autoridad para quedar bien ante sus superiores y lograr oportunidades de promoción. En definitiva, no hace otra cosa que aplicar el principio bíblico: "Por sus frutos los conoceréis" (Mateo, 7,16).

El atributo más importante de un líder es, pues, su *integridad*, que le hace digno de la confianza de los demás y hará posible que aquellos le sigan por caminos, a veces difíciles, hacia la consecución de los objetivos acordados. El respeto de los pactos, las reacciones predecibles, el control de las emociones, la ausencia de enfados y arrebatos agresivos son indicadores del carácter íntegro de un líder.

Siendo la integridad una condición necesaria para ser un líder, este no sería tal si no tuviera una *visión* clara de hacia dónde hay que ir y cuál es el camino para llegar allí y fuera capaz de *comunicarla* efectivamente. Los buenos líderes son usualmente buenos comunicadores, que se sienten cómodos hablando en público y hacen llegar con facilidad sus ideas a quienes les escuchan. Ejemplos históricos recientes de la excepcional capacidad de comunicación de los grandes líderes son el famoso discurso de Martin Luther King "I have a dream" (28.8.1963) y el del presidente norteamericano John F. Kennedy sobre el objetivo de situar un hombre en la luna en 1970 (12.9.1962).



Para Bestratén (2009), los buenos líderes son "transparentes", es decir, "fortalecen su credibilidad a través de la sinceridad, la honestidad, la humildad, el respeto a los compromisos y la asunción de un conjunto de comportamientos éticos". Según él, los principales atributos del liderazgo transparente, además de la seriedad (integridad), son cuatro: la sinceridad, la sencillez, la serenidad y la sensibilidad.

La *sinceridad* es una condición importante para que las personas confíen en sus directivos y por tanto estos puedan ser líderes efectivos. Crear una cultura sincera requiere compromisos formales desde la Dirección, pero también un esfuerzo esmerado y continuado en el día a día. Tiene que demostrarse visiblemente en las acciones y decisiones, por ejemplo no ocultando informaciones que podrían ser "peligrosas", como el carácter tóxico de una sustancia.

La *sencillez* y la naturalidad son cualidades esenciales que facilitan el acercamiento y la cooperación. En realidad no se puede confiar plenamente en una persona sin conocerla, sin saber lo que sien-

te y piensa, sin saber lo que realmente le es importante. Para confiar en los líderes es necesario que estos se muestren a sí mismos en sus aspectos personales, expresando sus valores, sus creencias, sus orígenes y sus intereses.

Según el diccionario de la Real Academia Española, la *serenidad* es la cualidad de quien es "apacible, sosegado, sin turbación física o moral". Es precisamente en los momentos difíciles que se espera de los líderes que se comporten de manera serena y firme, manteniendo la compostura y calmando la situación para minimizar problemas e inquietudes.

La *sensibilidad* es la cualidad de un líder que le hace mantener una disposición abierta a escuchar, para entender mejor las inquietudes de quienes le rodean, admitir las propias equivocaciones y mostrar en todo momento el aprecio y el respeto por las personas.

La actuación del líder

Según diversos autores, hay dos categorías básicas de liderazgo: el liderazgo transaccional y el liderazgo transformador.

El liderazgo transaccional, en el que tiene lugar un intercambio entre el líder y el seguidor, representa el modelo tradicional de influenciar los comportamientos en la mayoría de los grupos humanos. Consideremos nuestra vida cotidiana. En general, la relación entre dos personas se basa en las relaciones de intercambio que hay entre ellas. El intercambio no tiene que ser necesariamente monetario o material. Cuanto mayor sea el intercambio, más fuerte es la relación. En la política, los líderes efectúan grandes promesas a cambio del voto. En los negocios, los líderes prometen recompensas a cambio de productividad. Los líderes que se comportan de esta forma son *líderes transaccionales*.

La distinción entre liderazgo transaccional y transformador fue hecha por primera vez por Downton (1973, citado en Barnett, McCormick & Connors, 2001), pero la idea no tuvo gran acogida hasta la publicación del trabajo de Burns (1978) sobre el liderazgo político. Burns distinguió entre los líderes *ordinarios* (transaccionales), que otorgan recompensas tangibles a cambio del trabajo y la lealtad de sus seguidores, y los líderes *extraordinarios* (transformadores) que "piden a sus seguidores que vayan más allá de sus propios intereses en bien del grupo, la organización o la sociedad; que consideren sus necesidades a largo plazo para desarrollarse ellos mismos, más bien que sus necesidades inmediatas; y que sean más conscientes de lo que es realmente importante. Así, los seguidores se convierten en líderes" (Bass, 1990).

El liderazgo transformador es el que "... facilita la redefinición de la misión y la visión de las personas, una renovación de su compromiso y la reestructuración de los sistemas para el logro de los objetivos. Es una relación de estimulación y elevación mutua que convierte a los seguidores en líderes y puede convertir a

los líderes en agentes morales. Por ello, el liderazgo transformador debe fundamentarse en preceptos morales. (Leithwood, citado en Cashin et al., 2000, p.1).

El verdadero liderazgo genera un cambio en las personas involucradas en el proceso: tanto el líder como los seguidores se ennoblecen al aumentar su conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, que gradualmente progresan hacia los objetivos establecidos de común acuerdo.

En las últimas décadas el liderazgo transformador ha sido objeto de una amplia atención, debido a la necesidad de las grandes empresas de efectuar cambios radicales en su forma de gestionar sus organizaciones para adaptarse a los cambios económicos globales que se han producido desde 1970, unos cambios que globalmente han roto "*el viejo contrato social de empleo a largo plazo a cambio de la lealtad del trabajador*" (Griffin, 2003).

El liderazgo transformador no ha estado exento de críticas, debido a que su potencial hace posible que el líder abuse de su posición para conseguir sus objetivos y prescinda de los efectos finales del proceso sobre sus seguidores, dejando a un lado las consideraciones morales (Stone, Russell, Patterson, 2003).

Más recientemente, ha empezado a introducirse el concepto del *liderazgo humanista*, muy relacionado con los movimientos que promueven la ética empresarial. Cuando el líder entiende que su papel es el de proporcionar libertad a las personas para alcanzar su máximo potencial como individuos y realizarse como seres humanos, nos encontramos frente al *líder humanista*, que aplica los principios del humanismo al liderazgo y al desarrollo personal. El liderazgo huma-

nista "se ejerce desde la persona y va dirigido hacia las personas" (Moreno Pérez, 2003?).

LOS OCHO HÁBITOS DE UN DIRECTIVO PARA LOGRAR UN LIDERAZGO PREVENTIVO EFICAZ

Uno de los libros de autoayuda más leídos del mundo es el titulado "Los siete hábitos de la gente altamente efectiva", publicado en 1989 y del que se han vendido más de quince millones de ejemplares en treinta y ocho idiomas. Sobre tal éxito su autor, Stephen Covey, cimentó una brillante carrera como formador, conferenciante y escritor de otros libros de considerable difusión. Aunque el libro de Covey no trataba propiamente del liderazgo, las ideas que contenía tenían mucho que ver con el tema. Por ello, no es de extrañar que un experto en liderazgo aplicado a la prevención de riesgos laborales como Dan Petersen (2007) rindiera un pequeño homenaje a Covey al parafrasear en uno de sus últimos artículos el título de su archifamoso libro al referirse a los "ocho hábitos" de un liderazgo efectivo en prevención. Los ocho hábitos a los que alude el título del artículo de Petersen son los siguientes:

1) Los directivos deben dar ejemplo en el ámbito de la seguridad, así como en todos los demás aspectos de la ética en los negocios. Esto incluye, por ejemplo, el correcto uso de protecciones individuales apropiadas en el lugar de trabajo. Un descuido menor observado por personas situadas a niveles inferiores de la organización va a deshacer incontables esfuerzos positivos para lograr la excelencia en la seguridad en el trabajo.

2) Los directivos deben hablar de seguridad en las reuniones con otros directivos. Aunque lo que la gente hace es en



general más elocuente que lo que dice, es raro el directivo que puede liderar efectivamente sin exponer verbalmente su posición al respecto. Lo que los directivos discuten entre sí acerca de la seguridad cuando el personal de seguridad o de apoyo no está presente tiene un efecto importante sobre aspectos cruciales de la cultura de la empresa.

3) Los directivos deben demostrar con hechos lo que predicen dedicando a la prevención las dotaciones económicas adecuadas. Ello significa que en todas las decisiones los directivos tratan la seguridad como un derecho ético de todos los empleados, le asignan una cantidad razonable de recursos financieros y la consideran un factor intangible de las relaciones laborales que casi siempre es también una buena inversión.

4) Los directivos deben pedir cuentas a sus subordinados sobre la gestión de la prevención exigiendo que les informen sobre ella. Para ello deben asegurarse de que las funciones y responsabilidades en seguridad y salud están claramente definidas (por escrito y en la práctica). Ello es parte del tratamiento de la seguridad

como cualquier otro aspecto importante del negocio. La seguridad debe ser simplemente una parte del proceso global de medición del desempeño.

5) Los directivos deben proporcionar información adecuada sobre cómo evoluciona el desempeño de seguridad, por ejemplo controlando los resultados de las auditorías del sistema de gestión y transmitiendo información sobre los mismos. En relación con sus subordinados, deben alabar un rendimiento excepcional, ignorar el comportamiento promedio y actuar para corregir los desempeños deficientes de mandos y supervisores. Ello implica comprender que la exposición al riesgo tiene un componente aleatorio y no puede ser descrita en su totalidad sólo por métodos de análisis estadísticos, como la tasa de frecuencia de accidentes. Por lo tanto, se debe reconocer y recompensar adecuadamente los esfuerzos en la reducción del riesgo, aunque a corto plazo los resultados en términos estadísticos sean pobres.

6) Los directivos deben asegurarse de que el perfil de riesgo de la organización está mejorando continuamente. Nuevos

riesgos y amenazas potenciales para el negocio (no sólo la seguridad o la salud) se introducen de forma continua, y las grandes corporaciones que sean buenas gestoras de riesgo tendrán éxito a largo plazo. Cuando algo no deseado sucede - y ello sucederá - hay que llegar hasta la raíz del problema y tratar de actuar sistemáticamente, en lo que sea factible, para asegurarse de que no volverá a suceder.

7) Los directivos de las organizaciones que utilizan materiales potencialmente tóxicos deben asegurarse de que existen recursos a largo plazo para la anticipación, reconocimiento, evaluación y control de la higiene industrial en la organización. Las acciones u omisiones pasadas de las empresas en el mundo desarrollado son juzgadas hoy por una sociedad con expectativas muy altas en comparación con la del pasado reciente. Es seguro que las normas sociales para un ambiente de trabajo sano y seguro se volverán más exigentes en el futuro en todos los países del mundo.

8) Los directivos deben asegurarse de que los procesos de seguridad y salud estén plenamente integrados en el siste-

ma primario de gestión de la empresa. Seguridad y salud no pueden controlarse eficazmente a largo plazo de manera independiente de la gestión de los asuntos rutinarios de la empresa. En las empresas de hoy en día, ello exige una profunda integración de la seguridad y la salud en los sistemas tales como el software de gestión para toda la empresa (ERP) y los sistemas de control de procesos.

EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LOS RESULTADOS EN SEGURIDAD Y SALUD

Hasta las últimas décadas del siglo pasado no existen apenas estudios acerca de la relación entre el liderazgo y la eficacia preventiva. Las investigaciones sobre el liderazgo se centraron hasta entonces en aspectos como su influencia en la productividad, la satisfacción de los trabajadores o la rotación del personal e ignoraron su relación con la seguridad, lo que no deja de ser sorprendente, ya que a priori no parece plausible suponer que los aspectos del liderazgo que influyen en las variables citadas tengan que ser los mismos que condicionan los resultados preventivos.

No fue hasta unos años después de que ocurrieran algunos grandes desastres (Three Miles Island, 1979; Chernobyl, 1986; Clapham Junction, 1989; Piper Alpha, 1988...) que empezó a despertarse el interés por la influencia del liderazgo en los resultados de seguridad, ya que algunos de los informes sobre dichos desastres pusieron de manifiesto la interrelación entre ambas variables.

Así, en el informe de Lord Cullen sobre la explosión y subsiguiente hundimiento de la plataforma petrolífera Piper Alpha que provocó la muerte de 167 trabajadores (Cullen, 1990) puede leerse: "Estoy convencido de la evidencia... de que la

calidad de la gestión de la seguridad es fundamental para la seguridad de las instalaciones petrolíferas en el mar [offshore]. Por grande que sea la cantidad de normas de seguridad detalladas, no puede compensar las deficiencias en la forma en la que la seguridad es gestionada".

De manera parecida se expresaba el juez Sheen (1987) que investigó el hundimiento del transbordador Herald of Free Enterprise a la salida del puerto de Zeebrugge (Bélgica) en el que murieron 193 pasajeros: "... una investigación completa de las circunstancias del desastre conduce inexorablemente a la conclusión de que las causas raíces fundamentales se encuentran en lo alto de la compañía... Desde lo más alto hasta el último escalón el organismo corporativo había sido infectado por la enfermedad de la dejadez".

Estas constataciones fueron posteriormente corroboradas por diversas investigaciones que probaron el papel central del liderazgo en la formación y mantenimiento del clima de seguridad y la reducción de accidentes (Simard 1994, 1995, 1997), (O'Dea 2001). Los estudios se centran en el papel de los mandos inferiores (supervisores), siendo mucho menos frecuentes los dedicados al papel del liderazgo de los altos directivos, con algunas excepciones (Carrol, 2001; Hopkins, 1995, 1999; Smallman, 2001).

Es probable que los comportamientos asociados a la efectividad preventiva de los altos directivos sean diferentes de los que son importantes para los directivos de planta y que, a su vez, estos difieran de los de los supervisores. Los altos directivos están usualmente más implicados en las decisiones estratégicas (por ejemplo, la formulación de políticas, la modificación de las estructuras organizativas), que suelen tener una perspectiva

de largo plazo, mientras los niveles inmediatamente inferiores se centran en los aspectos tácticos (como la interpretación y aplicación de políticas y programas) que suelen tener un horizonte temporal de uno a tres años. Los supervisores, en cambio, están básicamente centrados en los aspectos operativos del día a día. Esta diferencia de horizontes temporales en las actividades de cada nivel de mando puede implicar que las características del liderazgo en seguridad de cada uno de ellos deban ser distintas, como han sugerido los resultados de algunos estudios.

Respecto a los *mandos superiores* Smith (1978) encontró que las percepciones de los trabajadores con respecto a un alto compromiso de los mandos superiores con la seguridad estaba asociado con bajos niveles de accidentalidad en una muestra de 42 plantas industriales norteamericanas. El estudio clásico de Zohar (1980) identificó dos variables como las más influyentes en el clima de seguridad: la relevancia de la seguridad para el trabajo y la actitud de los mandos respecto a la seguridad. Zohar concluyó que el compromiso de los mandos era un requisito previo para la mejora de los niveles de seguridad.

Más recientemente, Yule (2007) investigó la percepción del clima de seguridad de un colectivo de 1.026 trabajadores de centrales térmicas británicas con el objetivo de evaluar qué aspectos influían más en él. Una de sus conclusiones fue que una actitud positiva respecto a la asunción de riesgos (es decir, no llevar a cabo comportamientos peligrosos) estaba relacionada con una percepción positiva del compromiso de seguridad de los mandos superiores y al reforzamiento del sentimiento de los trabajadores de su responsabilidad en la seguridad.

Según el Health and Safety Executive británico (HSE, 1999) el compromiso de

la alta dirección es crucial para el logro de una cultura positiva de seguridad. *"La mejor forma de ponerla de manifiesto es la proporción de recursos (tiempo, dinero, personas) y el apoyo que se dedica a la gestión de la salud y la seguridad y por el estatus otorgado a la salud y la seguridad"*.

Respecto a los directivos de segundo nivel (directores de planta o departamento) la investigación empírica es menos abundante; sin embargo, las evidencias disponibles sugieren que su comportamiento es muy importante para el logro de una buena prevención. Los estudios que han comparado plantas de alta y baja siniestralidad han puesto de manifiesto que en las más seguras los directivos evidencian su compromiso con la salud y la seguridad y participan directamente en las actividades relacionadas con la misma. Su estilo de liderazgo también parece influenciar los resultados en seguridad. Kimivaki et al. (1995) encontraron en la industria nuclear que la dirección participativa y el tiempo dedicado a la prevención por la dirección de planta estaban asociados con los buenos resultados en seguridad.

Los directivos de planta deben también decidir cómo se transmite a sus subordinados la visión de la seguridad que tiene la alta dirección. Algunos estudios sugieren que a veces la alta dirección está realmente interesada en la prevención pero son los mandos de segundo nivel quienes no transmiten efectivamente este interés a los supervisores y los trabajadores (Flin, Yule, 2004).

Acerca de los supervisores o encargados, los mandos que están en contacto directo con la mano de obra, ya hace muchos años que Heinrich (1959) señaló que *"el encargado es el hombre clave en la prevención de accidentes laborales. Su aplicación del arte de la supervisión*



del control del rendimiento del trabajador es el factor de mayor influencia en el éxito de la prevención de accidentes".

Los supervisores son los responsables de la efectiva realización de las tareas y de mantener el bienestar del equipo, y las características de su liderazgo son decisivas para la seguridad. Zohar (2002) y Zohar y Luria (2003) han puesto de manifiesto que, cuando los supervisores de plantas industriales hablan más de seguridad con los trabajadores y además se aplica algún tipo de refuerzo (liderazgo transaccional), los comportamientos de seguridad, tales como la utilización de protecciones individuales, mejoran. Un liderazgo participativo por parte de los encargados contribuye decisivamente a la mejora de la seguridad. Cohen y Cleveland (1983) compararon 42 fábricas norteamericanas con diferentes tasas de accidentalidad y concluyeron que los trabajadores realizan su tarea de una forma más segura cuando participan en la toma de decisiones, cuando tienen responsabilidades específicas y razonables, autoridad y objetivos claros y cuando reciben retroalimentación inmediata (*feedback*) sobre los resultados de su trabajo.

La mayoría de los estudios en este campo se centran en las relaciones entre el liderazgo y la seguridad y salud, pero en general utilizan como único indicador de resultados los comportamientos o los resultados relacionados con los *accidentes de trabajo*. La literatura centrada en la *salud* es mucho menos abundante. Un análisis global de los datos disponibles lo constituye el estudio de Kuoppala et al. (2008), que analiza unos 150 artículos publicados entre 1970 y 2005. Los investigadores concluyen que existe poca información sólida sobre la relación entre liderazgo y salud de los trabajadores, pero los escasos estudios de calidad disponibles sugieren un papel importante del estilo de liderazgo en el bienestar en el trabajo, la satisfacción en el trabajo, las ausencias por enfermedad y las tasas de incapacidad permanente.

En conjunto, las evidencias disponibles sugieren que la influencia de los distintos niveles de mando en los comportamientos de los trabajadores relativos a la seguridad varía en función del nivel de mando y del resultado concreto estudiado. Así, los supervisores parecen influir más en los aspectos comportamentales,



como el respeto de las normas de seguridad, y los directivos están asociados a las percepciones respecto a la organización en su conjunto.

Sin embargo, no está claro cuál es el nivel que ejerce una mayor influencia en los resultados en seguridad (O'Dea, Flin, 2003).

Para Simard y Marchand (1995, 1997) los supervisores serían los determinantes fundamentales de los comportamientos de los trabajadores, mientras la alta dirección jugaría un papel secundario a través de su influencia en aquellos.

En sentido opuesto se ha argumentado (Andriessen, 1978) que, si bien los supervisores son un factor decisivo en los comportamientos de seguridad de los trabajadores, es la alta dirección quien fija las metas, objetivos y prioridades de los supervisores, y por tanto sería aquella la que tendría un papel más decisivo. En otras palabras, la actuación de los supervisores es básica, pero está condicionada por la de la alta dirección.

En perfecta congruencia con esta opinión, en una reciente publicación institu-

cional (HSE, 2011) dedicada al liderazgo de los directivos, puede leerse: *"la implicación del consejo de administración [en la salud y seguridad] es una parte esencial de la ética empresarial del siglo XXI. Las actitudes hacia la salud y la seguridad están determinadas por los directivos, no por el tamaño de la organización."*

En definitiva, el comportamiento de los trabajadores viene dictado por su percepción de la llamada *cultura de la organización*, pero la cultura no se crea mediante declaraciones más o menos altisonantes, sino *"a través de un liderazgo que se traduce en actuaciones y decisiones cotidianas"* (Petersen, 1998).

En relación con esta cuestión es necesario destacar que los reajustes realizados por las empresas en los últimos años para enfrentarse a los retos de la globalización han conducido a la eliminación de capas enteras de mandos, con lo que la figura del supervisor, cuando no ha desaparecido, ha reducido su presencia al mínimo. Al mismo tiempo ha tenido lugar una degradación de las relaciones laborales de forma que, en empresas donde aquellas estaban presididas por la confianza, actualmente los trabajado-

res temen por su futuro. Si a ello se une el hecho de que el número de directivos disminuye hasta el punto de que no hay apenas supervisión, los trabajadores pueden llegar a tener la sensación de que la empresa se despreocupa de ellos. De ahí que algunas grandes empresas hayan comenzado a introducir políticas orientadas a conseguir que los trabajadores se comporten con seguridad con una supervisión mínima.

Debe señalarse, finalmente, que un liderazgo eficaz es un referente fundamental en la calidad no sólo de la gestión preventiva, sino del conjunto de la gestión empresarial. De ahí que el modelo EFQM, en su versión de 2010, conceda al liderazgo una especial importancia como agente facilitador de los resultados clave de la empresa (Bestratén, 2010).

CONCLUSIÓN

El liderazgo de la dirección es claramente crucial para obtener buenos resultados preventivos. El liderazgo de la dirección genera y mantiene la cultura que determina lo que funcionará y no funcionará en los esfuerzos para mejorar los resultados preventivos (o cualquier otro aspecto de la gestión empresarial). Un líder efectivo comunica con claridad los resultados que desea, así como lo que se hará para alcanzar dichos resultados. El liderazgo es infinitamente más importante que las políticas, porque, a través de sus acciones y decisiones, un líder envía mensajes claros a toda la organización con respecto a qué políticas son importantes, lo que condiciona decisivamente la efectividad de estas.

El liderazgo dentro de la organización, a través de acciones, sistemas, medidas y retribuciones, determina en gran medida si la prevención logrará lo que debe ser su fin último: la mejora de las condiciones de trabajo. ●

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012). *Trabajando juntos para la prevención de riesgos. Guía de la campaña*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Andriessen, J.H.T.H. (1978). *Safe behaviour and safety motivation*. Journal of Occupational Accidents, 1, 363-376.
- Barnett, K., McCormick, J. & Conners, R. (2001). Transformational leadership in schools – panacea, placebo or problem? *Journal of Educational Administration*, 39(1), pp. 24-46.
- Bass, Bernard (1990). *From transactional to transformational leadership: learning to share the vision*. Organizational Dynamics, 18, (3), Winter, 1990, 19-31.
- Bestratén, M. (2009). *Transparencia y condiciones de trabajo (II): su contribución al liderazgo*. Barcelona. INSHT. NTP 817
- Bestratén, M. (2010). *Excelencia empresarial y condiciones de trabajo: el modelo EFQM 2010*. Barcelona. INSHT. NTP 870.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper and Row.
- Carroll, J., Hatakenaka, S. (2001). *Driving organizational change in the midst of crisis*. Sloan Management Review, Spring, 70-79.
- Cashin, J., Crewe, P., Desai, J., Desrosiers, L., Prince, J., Shallow, G. & Slaney, S. (2000). *Transformational Leadership*. Consultado el 14/7/2012 en: http://www.mun.ca/educ/ed4361/virtual_academy/campus_a/aleader.html
- Cohen, H., Cleveland, R. (1983). *Safety program practices in record-holding plants*. Professional Safety. March:26-33.
- Cullen, H.L. (1990). *The public inquiry into the Piper Alpha disaster* (Report to the Parliament by the Secretary of State for Energy by Command of Her Majesty Vols 1 and 2). London: HMSO.
- Flin, R., Yule, S. (2004). *Leadership for safety: industrial experience*. Qual Saf Health Care 13(Suppl II):45-51.
- Griffin, D. (2003). *Transformational leadership*. Consultado el 16/7/2012 en: <http://desgriffin.com/leadership/transform/>
- Health and Safety Executive (1999). *Reducing error and influencing behaviour*. Suffolk. HSE Books.
- Health and Safety Executive (2011). *Leading Health and Safety at Work*. London. HMSO. Consultado el 13.7. 2012 en: <http://www.hse.gov.uk/pubs/indg417.pdf>
- Heinrich, H. *Industrial accident prevention, 4th ed.* (1959). London: McGraw Hill.
- Hopkins, A. (1995). *Making Safety Work*. Sydney: Allen & Unwin.
- Hopkins, A. (1999). *Managing Major Hazards. The Lessons of the Moura Mine Disaster*. Sydney: Allen & Unwin.
- Kivimaki, K., Kalimo, R., Salminen, S. (1995). *Perceived nuclear risk, organizational commitment and appraisals of management: a study of nuclear power plant personnel*. Risk Analysis 15:391-6.
- Kuoppala, J., Lamminpää A., Liira, J., Vainio, H. (2008). *Leadership, Job Well-Being, and Health Effects – A systematic Review and Meta-Analysis*. J. Occup. Env. Med. 50, 8, 904-915.
- Moreno Pérez, C.M. (2003?). *Liderazgo humanista y acción directiva*. Consultado el 14/7/2012 en <http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/X/Morno.pdf>
- Northouse, G. (2007). *Leadership theory and practice*. (3rd ed.) London, Sage Publications.
- O'Dea, A., Flin, R. (2003). *The role of managerial leadership in determining workplace safety outcomes*. Health and Safety Executive Research Report RR044.
- O'Dea, A., Flin, R. (2001). *Site managers and safety leadership in the offshore oil and gas industry*. Safety Science, 37, 39-57.
- Petersen, D. (1998). *Política de seguridad, liderazgo y cultura*. En Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo./ Organización Internacional del Trabajo. -- 3a ed. Madrid. MTAS.
- Petersen, D., Dotson, K. (2007). *Executive Safety Leadership*. Consultado el 11.7.2012 en: <http://www.depts.ttu.edu/vpr/integrity/csb-response/downloads/Dotson-Petersen-Article.pdf>
- Rowe, W. G. (2007). *Cases in Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Sheen, M.J (1987). *M.V. Herald of Free Enterprise*. London. HMSO: Department of Transport.
- Simard, M., Marchand, A. (1994). *The behaviour of first-line supervisors in accident prevention and effectiveness in occupational safety*. Safety Science, 17, 169-185.
- Simard, M., Marchand, A. (1995). *A multilevel analysis of organisational factors related to the taking of safety initiatives by work groups*. Safety Science, 21, 113-129.
- Simard, M., Marchand, A. (1997). *Workgroups' propensity to comply with safety rules: The influence of micro-macro organisational factors*. Ergonomics, 40(2), 127-188.
- Smallman, C., John, G. (2001) *British directors perspectives on the impact of health and safety on corporate performance*. Safety Science, 38, 227-239.
- Smith, M., Cohen, H., Cohen, A. and Cleveland, R. (1978). *Characteristics of successful safety programs*. Journal of Safety Research. Vol. 10, No. 1, pp.5-15.
- Stogdill, R. M. (1989). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Stone, A.G., Russell, R.F. & Patterson, K. (2003). *Transformational versus servant leadership – a difference in leader focus*. Servant Leadership Roundtable – October 2003. Consultado el 15/7/2012 en: http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2003/stone_transformation_versus.pdf
- Yukl, G. (1989): *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.
- Yule, S., Flin, R. & Murdy, A. (2007) *The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work*. International Journal of Risk Assessment and Management, 7, 137-151.
- Zohar, D., Luria, G. (2003). *The use of supervisory practices as leverage to improve safety behaviour: a cross-level intervention model*. Journal of Safety Research 34, 567 - 577.
- Zohar, D. (2002). *Modifying supervisory practices to improve sub-unit safety: a leadership-based intervention model*. Journal of Applied Psychology. 87: 156-63.
- Zohar, D. (1980) *Safety climate in industrial organisations: theoretical and applied implications*. Journal of Applied Psychology. 65, 1, 96-102.

ENCUESTA

Trabajando juntos para la prevención de riesgos

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



Marisa Rufino San José
Secretaria Confederal de Salud Laboral. UGT

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

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

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

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

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

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

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

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

Entre las ventajas cabe incluir:

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

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

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

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

R 2 Como ha sido demostrado en el caso español, la acción del diálogo social cuatripartito, a través del modelo de Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha supuesto un importante espaldarazo a la lucha contra la siniestralidad laboral. Este modelo en el que se ha producido un diálogo fluido entre las grandes centrales patronales y sindicales con el apoyo del Gobierno y de las Comunidades Autónomas tras un análisis de la situación, junto a otras políticas desarrolladas en todo el territorio español, a partir del consenso entre los agentes sociales y los gobiernos regionales y de España, se ha trasladado a las empresas a través de un amplio elenco de normas que han venido a dar una mayor seguridad jurídica a todos los actores de la prevención. Asimismo, las acciones concretas, desarrolladas en la mayoría de los casos de forma conjunta por las centrales empresariales y sindicales más representativas en los distintos sectores de actividad, especialmente los más castigados por la siniestralidad, han conseguido obtener un importante descenso de siniestralidad laboral en España.

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

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

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

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

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

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

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

R 3 Siguiendo con la línea planteada en la pregunta anterior, algunas iniciativas concretas que pueden realizarse sin incurrir en grandes gastos son:

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

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

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

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

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



Pedro Linares Rodríguez

**Secretario de Salud Laboral.
Confederación Sindical de CC OO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



José I. Torres Marco
Responsable del Área de Prevención de Riesgos Laborales
Departamento Socio-Laboral. CEPYME

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CEOE Área de Prevención de Riesgos Laborales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Mª del Mar Alarcón Castellanos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R 3 Ya he señalado mi total conformidad con la afirmación de que el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores son las piedras angulares sobre las que debe descansar una eficaz gestión de la prevención de los riesgos laborales.

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

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

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

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

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

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



Mª Dolores Limón Tamés

Directora del INSHT

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

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

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

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

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

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

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

Jorge Díez-Ticio, Director de Recursos Humanos de DKV

“El valor de la salud y el de la participación, esenciales para la sostenibilidad empresarial”

Manuel Bestratén Belloví

Consejero Técnico. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT
manuelb@meyss.es

DKV es una empresa de seguros personales, especializada en salud, comprometida con las personas y orientada al desarrollo sostenible. Con sede central en Zaragoza, en los últimos años se ha convertido en una de las primeras compañías de seguros médicos del país. Está entre las compañías líderes en el seguro de Subsidio y se ha introducido con fuerza en el ramo de los Decesos. Es de origen español, aunque forma parte de Munich Health, la división del grupo Munich Re, dedicada a seguros, reaseguros y servicios de salud. El Director de Recursos Humanos de DKV, Jorge Díez-Ticio, concedió una entrevista a esta revista durante el Congreso Internacional de PRL, ORP' 2012, en Bilbao.

DKV-ERGO destaca por ser líder en satisfacción de clientes y trabajadores. Precisamente en el año 2012 ha obtenido por cuarto año consecutivo el distintivo de ser uno de los mejores lugares para trabajar en España, concedido por el Instituto Great Place to Work. Sus valores y la propia actividad empresarial giran alrededor del valor integral "Salud", desarrollando programas para su promoción a todos los niveles y para todos sus grupos de interés. Fue de las primeras empresas en obtener la certificación del estándar OH-SAS 18001:2007.

Jorge Díez-Ticio, su Director de Recursos Humanos, participó como ponente en

el taller sobre "Rentabilidad de la acción preventiva y Excelencia empresarial" que organizó el INSHT en el X Congreso Internacional de PRL, ORP' 2012, celebrado en Bilbao. Allí tuvo lugar esta entrevista.

En su origen, DKV fue una empresa familiar, ¿qué rasgos característicos han procurado que prevalecieran en el tiempo?

Como rasgo característico a destacar son las buenas relaciones interpersonales que han existido y existen entre los empleados y que perduran en el tiempo generando un muy buen clima laboral y compromiso con la empresa.

¿Cómo se enriqueció su organización al internacionalizarse? ¿Sinceramente, fue más lo que la organización española aprendió de fuera o Vds. también les enseñaron?

Conocer las buenas prácticas de otras empresas del grupo siempre te favorece y enriquece. Ellos aprenden de nosotros la flexibilidad y nuestras políticas de conciliación y nosotros aprendemos de ellos el rigor, por lo que nos complementamos. En España los líderes gestionan más desde la cercanía y proximidad con más programas de comunicación y participación. La multiculturalidad es indiscutiblemente un valor en un mundo globalizado.

Estamos viviendo momentos de cambios en el modelo productivo derivados de la crisis económica internacional, y también, de una crisis de valores en nuestra sociedad. ¿Cuáles son precisamente los valores en que se fundamenta su organización, y hasta qué punto determinan el éxito de su proyecto empresarial? ¿Cómo logran implantarlos evitando desviaciones en su cumplimiento?

DKV acaba de lanzar el Plan confianza y los nuevos valores. Como dice nuestro consejero delegado: "la empresa confía en todos y cada uno de sus empleados para empararse de esta nueva filosofía, interiorizarla y aplicarla en su día a día". Y el secreto para generar confianza está en los valores.

Nuestros valores organizacionales son: *Sincera y abierta, Emprendedora y viva, Confiable y cercana, Responsable y comprometida, Ejemplar y atractiva, Trabaja en Equipo, Orientada a resultados.*

Estos valores son los que marcan la ética profesional y personal; los que influyen definitivamente para actuar en bien de otros y no en beneficio propio. Fueron los propios empleados los que, tras un intenso proceso de participación a través de debates internos en grupos de LinkedIn votaron los actuales valores. Una vez elegidos se han realizado campañas de difusión incluyendo formación e-learning.

Por supuesto, para asegurar su cumplimiento efectuamos un seguimiento de su aplicación a través del desempeño.

Su política de valores se traduce en diversidad de acciones, indíquenos algunas de las más significativas



vas y, en particular, cómo encaja en la misma la prevención de riesgos laborales ¿Cree sinceramente que la PRL puede convertirse en un valor estratégico, como la calidad?

Por una parte, he de decir que muchas de nuestras acciones están enmarcadas en el campo de la responsabilidad social interna (políticas de conciliación e igualdad, beneficios sociales, voluntariado corporativo). Una acción muy innovadora fue nuestro curso "Cocina de valores", un sistema de formación innovador que asocia el catering con los valores de la empresa, lo que hace que las personas de nuestra organización reciban formación y que a la vez disfruten de una parte lúdica que hace más ameno su aprendizaje. Todo ello fomenta la comunicación y la participación interna así como la atracción y retención del talento en nuestra organización.



Por otra parte, desde el primer momento la compañía ha apostado por impulsar diversas acciones en materia de prevención de riesgos laborales. A modo de ejemplo puedo citar algunas de las campañas que se realizan dirigidas a los empleados, como la colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer

(AECC) en el Día contra el Cáncer de Mama (iluminación de la fachada de la sede central de Zaragoza de color rosa conjuntamente con otros edificios emblemáticos de toda España), Campaña de Hábitos Saludables con un servicio gratuito de fisioterapia para empleados de los centros con un mayor volumen de empleados (Zaragoza y Barcelona, próximamente en Madrid), entre otras.

Por todo ello opino con total seguridad que la Prevención de Riesgos Laborales puede convertirse en un valor estratégico que apuesta por la seguridad y salud de sus empleados, lo que incide en un buen ambiente y condiciones de trabajo. Sin duda alguna, ello influye también en la eficiencia y competitividad de nuestra organización.

Los directivos de DKV, como dice nuestro consejero delegado, "deben actuar como médicos y preocuparse de la

salud psíquica y física de todos los empleados" buscando su bienestar, generando entusiasmo y compromiso.

¿Qué interés les llevó a participar en el proyecto europeo: "Best Place to Work" desde su inicio, habida cuenta de que la opinión satisfactoria de los trabajadores es clave en la calificación alcanzada? ¿Cree que los clientes y ciudadanos se interesan por conocer tales resultados y ello puede influir en su acercamiento?

Muchas veces nos preguntábamos y nos preguntaban cómo medíamos la satisfacción y compromiso de los empleados. Lo hacíamos a través de nuestra encuesta interna de clima laboral. Sin embargo, estimamos oportuno hacerlo también desde fuera y fue así como el Instituto Great Place to Work colaboró con nosotros por medio de una encuesta

externa que medía el grado no sólo de satisfacción de los empleados (85%), sino también su compromiso, confianza y orgullo de pertenencia (82%). Ya son cuatro los años consecutivos que estamos en la lista. También MERCO personas nos mide el grado de satisfacción en el trabajo.

Explíqueme cómo se integra su servicio de prevención en la política de personal y en la política de Responsabilidad Social en su organización. ¿Cómo está organizado el Servicio de Prevención? ¿Por qué decidieron aplicar en su organización desde el primer momento el estándar OHSAS 18001 y cómo les ha ayudado en sus logros?

DKV es una compañía de salud y, como tal, la salud –mental y física- de todos nuestros grupos de interés y, en concreto, la de las personas que componen nuestra organización es prioritaria. Todo ello en el marco de la responsabilidad empresarial, tal como propugna el Libro Verde de la Unión Europea en esta materia.

Tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en función del número de empleados, la compañía cuenta con un Servicio de Prevención Propio. Las personas que lo gestionan son tres: por un lado, el área técnica, cubierta por Nuria Villalvilla, técnica superior en prevención de riesgos y que asume las especialidades de Seguridad e Higiene y coordina la especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada; y, por otro lado, el área médica, que la conforman el médico del trabajo, Gabriel Toledo, y el ATS de empresa, José María Quintana.

El Servicio de Prevención está integrado en el departamento de Recursos Humanos ya que las acciones del mismo



“Se procura que los directivos ejerzan un liderazgo participativo”

están encaminadas a la atención de los propios empleados.

Auditarnos según la OHSAS 18001:2007 no fue un objetivo estratégico sino un reto propio de nuestro Servicio de Prevención. Se pretendía no solo cumplir con el estándar y obtener la certificación correspondiente, sino implantar un Sistema de Gestión que resultara eficaz, aplicando estándares más exigentes y redundando en aspectos mejorables en todas las áreas de prevención de riesgos. Así, en algunos casos hemos mejorado procedimientos de trabajo y en otros se ha implantado alguno nuevo.

Nuestra propia entidad auditora nos ha animado a continuar trabajando en la misma línea y ha valorado positivamente todos los esfuerzos realizados para ello.

¿Cuál ha sido la evolución de la siniestralidad laboral en los últimos años? ¿Cree que existe alguna relación entre tal evolución y otros indicadores de resultados empresariales? ¿Cree estar en condiciones de poder demostrar que la prevención de riesgos laborales es rentable?

Realmente no somos una empresa con una siniestralidad atípica para la actividad de la compañía. La evolución de la siniestralidad laboral ha sido positiva si bien hay que destacar que las bajas más

frecuentes son las asociadas a factores ergonómicos como malos hábitos, mal acondicionamiento del puesto de trabajo o factores psicosociales propios del empleado por el hecho de trabajar con ordenadores. Los accidentes que más se repiten anualmente son los relacionados con accidentes de tráfico e *in itinere*.

Uno de los objetivos establecidos y auditados es la reducción de estos accidentes a través de diversas campañas formativas e informativas, cursos prácticos,...

Por el hecho de que se trabaje para que ningún empleado sufra un accidente ya se puede decir que la prevención de riesgos es rentable, independientemente que influya en el beneficio empresarial, aunque aun no podamos cuantificarlo.

En cuanto a indicadores, tanto los beneficios como las primas, como el número de asegurados de la compañía han ido “*in crescendo*” cada año.

Este año la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo centra su campaña anual “Trabajemos juntos por la PRL” sobre la participación de los trabajadores. Explíqueme ¿cómo han procurado que el personal directivo ejerza un liderazgo realmente participativo?

Para nosotros un indicador de gran interés por las opiniones que reflejan todos

los empleados es el que se recoge en la encuesta de clima realizada bianualmente y en la que sí se ha visto una evolución positiva muy importante.

Esto significa que la organización valora positivamente el esfuerzo y la inversión realizada en esta materia.

Anualmente y previo a la auditoría se realiza una reunión de revisión por la Dirección a la que asistimos: Nuria Villalvilla la técnica de prevención; Carlos Martínez, Director de Servicios de Generales y Adjunto al Consejero Delegado, en representación de la Dirección; y yo, como director de Recursos Humanos. En la reunión se revisan el estado y la evolución de todos los puntos del estándar OHSAS, así como todas las acciones llevadas a cabo en materia preventiva en todos los centros de la compañía.

Se tiene cuidado de que los directivos ejerzan un liderazgo participativo, habiendo desarrollado las pertinentes acciones formativas y de control.

¿Cómo estimulan y controlan que los mandos integren la prevención de riesgos laborales y la atención a las condiciones de trabajo en sus funciones y cometidos?

Ante todo se transmite que la prevención de riesgos y la seguridad son cosa de todos, lema de la política de la compañía en prevención de riesgos. Por ello es muy importante la participación de toda la organización.

Aunque cualquier empleado puede tener acceso a los miembros de los Servicios de Prevención, se creó como una vía alternativa la opción de hacer llegar comentarios, sugerencias, quejas... a través de un buzón habilitado para ello, indicando en asunto: “Prevención de Riesgos”.

Debido a la dispersión geográfica de nuestros centros, se implantó inicialmente la figura del interlocutor en cada centro, salvo los que cuenten con Delegados de prevención o Comités de Seguridad y Salud, que son figuras legales y que representan a sus compañeros en sus respectivos centros. El interlocutor es una persona formada en el curso básico de 30 horas y que periódicamente reporta un test a la técnica de prevención en el que se analizan todos los aspectos preventivos, que son revisados y analizados para su planificación en el caso de detectarse deficiencias por dicha técnica de prevención. Siguiendo una planificación de visitas, la técnica de prevención comproueba in situ cada uno de los ítems encuestados.

En la gran mayoría de los centros los propios interlocutores son los directores de los centros de trabajo, por lo que la implicación de los directores es muy importante y con una respuesta muy positiva. Además, se procura que todos los mandos integren la prevención en sus decisiones y cometidos, y en todo caso recurran al Servicio de Prevención cuando sus competencias en esta materia sean limitadas.

Ante todo, el Servicio de Prevención vela porque cada incidente, queja o sugerencia de mejora tenga una respuesta inmediata, ya que nos preocupamos de la seguridad y salud de cada empleado.

¿Qué vías de participación tienen en su organización los trabajadores, en particular en materia de salud laboral?

Como he comentado anteriormente, por un lado los interlocutores transmiten a la técnica de prevención información del estado del centro y cada uno de los puestos a través del análisis anual de

Programa de Puntos de Inspección PPI, implantado tras la adecuación del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales al estándar OHSAS.

Por otro lado, en algunos centros se cuenta con representación legal tras la celebración de unas elecciones: es la figura de los delegados de prevención. Los centros que cuentan con esta figura son: Lérida, Tarragona, Valencia, San Sebastián y Palma de Mallorca. En otros centros de mayor volumen se cuenta con la presencia de los Comités de Seguridad y Salud, que son órganos paritarios y que representan en igual número a los empleados y a la empresa.

En este caso los podremos encontrar en los Servicios Centrales, Sucursal y Centro de Gestión de Zaragoza. La técnica de prevención es una de las personas que representan a la empresa en los tres Comités de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad y Salud se reúnen con una periodicidad trimestral salvo en el caso de ser necesaria alguna reunión extraordinaria según la urgencia de los temas a tratar. En estas reuniones se analizan todos los aspectos en materia preventiva que afectan a cada centro concreto así como a sus empleados. Tras la misma se elabora un acta.

Complementariamente a lo expuesto, procuramos que la comunicación entre mandos y trabajadores sea ágil y fluida a fin de que todas las inquietudes sean tenidas en cuenta. La participación es y será esencial para la implicación de las personas en el proyecto empresarial ("focus groups", linkedin, tormentas de ideas, programa Ideas, etc...).

Nuestra plataforma *e-learning* ha constituido una herramienta eficaz para que la mayoría de los empleados se for-

maran en los cursos fundamentales en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Qué actividades preventivas de riesgos laborales considera han sido más exitosas y por qué?

En los últimos años se han implantado acciones encaminadas a mejorar la seguridad y salud de los empleados. Podría citar algunas de ellas:

Campaña Cáncer de mama. En colaboración con la AECC se desarrollan acciones, comunicados que buscan la concienciación no solo de los empleados sino de la sociedad en general, por ejemplo la iluminación en color rosa de la fachada de los Servicios Centrales de Zaragoza.

Campaña de Hábitos saludables, como una medida de mejora de la salud de los empleados. Sesiones gestionadas por el Servicio de Prevención y tratadas in situ por fisioterapeutas.

Campaña de Seguridad Vial en el uso de la bicicleta, como medida de reducción de accidentes y de promoción de una vida saludable. Curso teórico-práctico en el uso de la bicicleta.

Programa antiestrés. Sesión práctica con aparatos y ejercicios impartidos por entrenadores de un centro deportivo especializado.

En estos momentos se están valorando otras actividades encaminadas a mejorar la seguridad y salud de nuestros empleados, como la formación para la seguridad vial en coche.

La investigación de accidentes e incidentes y las revisiones periódicas de los lugares de trabajo, fundamentadas en el diálogo con las personas afectadas, son



actividades preventivas especialmente provechosas.

¿Cómo han afrontado la evaluación y control de los riesgos psicosociales?

Aunque este año se va a realizar una intensa campaña por parte de organismos oficiales para controlar que las empresas implanten las evaluaciones de riesgos psicosociales, en DKV Seguros ya apostamos por ello con anterioridad. Es evidente que en los últimos años está tomando una especial relevancia ya que se dedicaron más medios y tiempo a las otras tres especialidades. Las empresas se van dando cuenta de que su análisis puede favorecer la me-

jora de aspectos no evaluados hasta la fecha.

Contando con el apoyo de la Sociedad de Prevención progresivamente se va realizando en cada uno de los centros, si bien contamos con el *handicap* de la dispersión geográfica, pero no por ello se va a dejar de trabajar y mejorar en este tipo de riesgos.

Sí que es importante recalcar que al tratarse de una información confidencial se consideró más oportuno realizar esta evaluación con un servicio externo garantizando en todo momento el anonimato.

Estamos convencidos de que los resultados de tales evaluaciones nos van a

ayudar a mejorar no solo las condiciones de trabajo, sino también la organización, como ya está sucediendo.

Indudablemente el futuro de cualquier organización se basa en la Innovación, ¿cuál es su política en este campo? ¿Cómo está contribuyendo a su política innovadora la mejora de las condiciones de trabajo?

Es de destacar no solo la contribución de las mejoras en salud laboral en el proceso innovador, sino también su condición indispensable para que este pueda realizarse en todos los ámbitos de la organización. La creatividad solo es posible en entornos de libertad y condiciones de trabajo saludables.



La innovación ha sido valor de la compañía así como iniciativa estratégica. Desde hace años existen programas de participación en DKV que así lo corroboran. Por una parte, tenemos el programa Ideas que recoge inquietudes por parte de los empleados sobre productos y servicios o cualquier proceso de la compañía. También es de destacar nuestro Grupo de Creatividad que empezó actuando de una forma general y que ahora está al servicio de lo que les soliciten las diferentes áreas de negocio de la compañía.

Como anécdota, mencionar que el día 9 del mes 9 de 2009, a las 9 horas y 9 minutos logramos un Record Guinness al celebrar el Día de la Creatividad con un concurso de ideas y participación simultánea *on line* de más de 500 empleados.

Habrá que decir, por último, que la capacidad de innovación y la agilidad en las tomas de decisiones han sido dos de los pilares resultantes del proceso de reflexión estratégica que hemos vivido en los últimos meses.

¿Cree que está vinculada la capacidad innovadora de una organización a la formación del personal en su actividad?

Como he comentado anteriormente, la innovación es una iniciativa estratégica de DKV y se ha creado un Grupo de Innovación que está poniendo en marcha toda una estrategia al respecto con la correspondiente formación que conlleva para todos los empleados (por ejemplo: formación en Sharepoint, Prezi...)

Me gustaría saber cómo cree que incide su política de salud integral en el desarrollo y la sostenibilidad de la organización ¿Y el nivel de participación e implicación de los trabajadores?

Incide muy positivamente, como he dicho antes, en lo psíquico y en lo físico, generando un entusiasmo en la organización que, como dijo Víctor Küppers, "se contagia". Yo siempre cito al Dr. Gregorio Marañón cuando dice que "la capacidad de entusiasmo es signo de salud" y en nuestra organización la hay, lo que favo-

rece y fortalece el desarrollo y la sostenibilidad de nuestra organización.

Mire, sinceramente pienso que el valor de la salud y el de la participación están siendo esenciales para el futuro de nuestra organización

Antes de terminar y en momentos de incertidumbre como los que atravesamos nos gustaría conocer cuáles es su visión personal para la sostenibilidad de nuestras organizaciones y la de nuestra sociedad del bienestar ¿Qué consejos daría a empresarios comprometidos con el ahora?

Vuelvo a contestar con palabras de nuestro consejero delegado: "Ante el entorno que tenemos, la única opción que tenemos es diferenciarnos de nuestros competidores. Resistir la tentación de seguirlos y ser capaces de posicionarnos de manera singular en la mente y el corazón de nuestros empleados y clientes: que nos prefieran y nos quieran". Esto nos ha de llevar a obtener una ventaja competitiva sostenible.

La capacidad de aprender, valorar y cambiar, junto a los Valores y la Cultura, constituyen la única ventaja competitiva de una empresa. En definitiva, la única fortaleza no imitable. Generando confianza, conjuntamente, alcanzaremos los objetivos deseados, disponiendo de empleados ejemplares, abiertos, responsables, motivados, que den un servicio que supere las expectativas y, sobre todo, creando valor a través del compromiso de todos, todo ello desde, repito, la confianza.

Nuestro sueño es "Nos esforzamos por hacer un mundo mejor" y por eso "estamos realmente interesados en ti" refiriéndonos no sólo a los empleados sino a todos los grupos de interés que, en definitiva, son personas. ●

<http://www.insht.es>

<http://www.insht.es/portal/MusculoEsqueleticos>

<http://www.insht.es/portal/Transportistas>

<http://www.insht.es/portal/Ergonomia>

<http://www.insht.es/portal/sectoragrario>

<http://www.insht.es/portal/EPI>

<http://www.insht.es/portal/riesgoq>

<http://www.insht.es/portal/psicoso>

CAMPAÑA EUROPEA "Trabajando juntos para la prevención de riesgos".

Liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (22-26 de octubre de 2012)

LUGAR DE CELEBRACIÓN	FECHA	ACTIVIDAD	TÍTULO	ORGANIZA	
ANDALUCÍA	CÓRDOBA	22-26/10/2012	Jornadas de puertas abiertas	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Córdoba. Polígono de Chinales, parcela 26 14007 - Córdoba Tel: 957 01 58 00	
		13-19/10/2012	Reuniones, foros y actividades de difusión	Semana Europea. Guía de Consulta y Participación	
	MÁLAGA	22-26/10/2012	Jornadas de puertas abiertas	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Málaga Avda. Juan XXIII, nº 82 29006 - Málaga Tel: 951 03 94 00	
ASTURIAS	OVIEDO	24/10/2012	Jornada Técnica	Utilización de equipos de trabajo	Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales Avda. del Cristo, 107-33006 Oviedo Principado de Asturias Tel: 985 10 82 75
BALEARES	PALMA DE MALLORCA	25/10/2012	Jornada Técnica	Aspectos jurídicos de la prevención	Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente – UGT Baleares C/Font i Monteros, 8 07006 Palma de Mallorca (Baleares) 971 76 44 88 – 649 94 03 38
CANARIAS	SANTA CRUZ DE TENERIFE	23-25/10/2012	Curso	Igualdad de género en la empresa y seguridad y salud en el trabajo	Instituto Canario de Seguridad Laboral Ramón y Cajal, 3 - 38003 Santa Cruz de Tenerife Tel: 922 47 37 70
	LAS PALMAS DE GRAN CANARIA				Instituto Canario de Seguridad Laboral Alicante, 1 - Polígono San Cristóbal 35016 Las Palmas de Gran Canaria Tel: 928 45 26 47
	LAS PALMAS	25/10/2012	Jornada Técnica	La seguridad y salud del trabajador autónomo	Instituto Canario de Seguridad Laboral Alicante, 1 - Polígono San Cristóbal 35016 Las Palmas de Gran Canaria Tel: 928 45 26 47
	SANTA CRUZ DE LA PALMA	24/10/2012	Jornada Técnica	La seguridad y salud del trabajador autónomo	Instituto Canario de Seguridad Laboral Salón de La Caixa (Antigua Cajacanarias) Avda. del Puente, 23 - 38700 Santa Cruz de La Palma Tel: 922 47 37 70
CASTILLA Y LEÓN	ÁVILA	22 y 26/10/2012	2 Jornadas Divulgativas	Trabajos Saludables. Trabajando juntos para la prevención de riesgos	Unidad de Seguridad y Salud Laboral C/Segovia, 25- bajo - 05005 Ávila Tel: 920355800 (dirigido a alumnos de FP)
	BURGOS	22 y 26/10/2012	2 Jornadas Divulgativas	Trabajos Saludables. Trabajando juntos para la prevención de riesgos	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda. de Castilla y León 2-4 090006 Burgos Tel: 947244222 (dirigido a alumnos de FP)
	LEÓN	25/10/2012	Jornada Técnica	Trabajos Saludables. Trabajando juntos para la prevención de riesgos	Centro de Seguridad y Salud Laboral Avda. de Portugal s/n 240009 León Tel: 987344032
		22 y 26/10/2012	2 Jornadas Divulgativas	Trabajos Saludables. Trabajando juntos para la prevención de riesgos	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda. de Portugal s/n 24009 León Tel: 987202252 (dirigido a alumnos de FP)
	ZAMORA	22 y 26/10/2012	2 Jornadas Divulgativas	Trabajos Saludables. Trabajando juntos para la prevención de riesgos	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda de Requejo, 4 - 2ª Planta - 49012 Zamora. Tel: 980557544 (dirigido a alumnos de FP)
CATALUÑA	BARCELONA	23/10/2012	Jornada Técnica	Participación de los trabajadores en el sistema preventivo	Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT C/Dulcet, 2 08034 Barcelona Tfno: 932 800 102 - Fax: 932 803 642 www.insht.es

CAMPAÑA EUROPEA "Trabajando juntos para la prevención de riesgos".

Liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (22-26 de octubre de 2012)

LUGAR DE CELEBRACIÓN	FECHA	ACTIVIDAD	TÍTULO	ORGANIZA
C. VALENCIA-NA	ALICANTE	24/10/2012	Jornada Técnica	Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo del INVASSAT de Alicante C/Hondón de los Frailes, 1 Polígono de San Blas - 03005 Alicante secretaria.invassat@gva.es Tel: 961622053 - Fax 961622051
	VALENCIA	25/10/2012	Jornada Técnica	Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo del INVASSAT de Valencia C/Valencia, 32 46100 Burjassot (Valencia) secretaria.invassat@gva.es Tel: 961622053 - Fax 961622051
GALICIA	LUGO	24/10/2012	Jornada Técnica	Centro del Instituto Galego de Seguridad y Salud Laboral (ISSGA) en Lugo Ronda de Fingoi, nº. 170 27071 Lugo Tel: 982 294 300 - fax: 982 294 336 issga.lugo.formacion@xunta.es
	A CORUÑA	25/10/2012	Jornada Técnica	Centro del Instituto Galego de A Coruña C/Doutor Camilo Veiras, nº 8 15006 A Coruña Tel: 981 182 329 - Fax: 981 182 332
	ORENSE	25/10/2012	Jornada Técnica	Centro del Instituto Galego de Orense C/Villaamil e Castro, s/n 32872 Ourense Tel: 988 386 395 - Fax: 988 386 222
	PONTEVEDRA	26/10/2012	Jornada Técnica	Centro del Instituto Galego de Pontevedra Camiño Coto do Coello, nº 2 36812 Rande - Redondela - Pontevedra Tel: 886 218 100 - Fax: 886 218 102
LA RIOJA		30/10/2012	Jornada Técnica	Instituto Riojano de Salud Laboral. C/ Hermanos Hircio, 5 - Polígono Cascajos - 26006 Logroño Tel: 941 29 18 01 - Fax: 941 29 18 26 sdg.irsal@la Rioja.org
MADRID	MADRID	15/10/2012	Jornada Técnica	El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: Actualización normativa y recomendaciones para su desarrollo
		22/10/2012	Mesa Redonda	Buenas prácticas en relación con la consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales
		25/10/2012	Jornada Técnica	Programa de coordinación de actividades empresariales
		25/10/2012	Jornada Técnica	Liderazgo y participación en la prevención de riesgos
MURCIA	MURCIA	24/10/2012	Jornada Técnica	Trabajamos juntos para la prevención. Buenas prácticas en la región de Murcia
		16-17/10/2012	Seminario	La formación en prevención de riesgos laborales, como elemento necesario para la participación : métodos y técnicas de formación
				Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia C/Lorca, 70 30120 El Palmar – Murcia Tel: 968 365 500 - Fax: 968 365 501 issl@carm.es

Para más información: www.insht.es



Autoevaluación del liderazgo en materia de SST

Extraído de la Guía Práctica sobre Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

Al igual que no se construye una empresa en un día, el desarrollo de una política de prevención sólida exige un esfuerzo sostenido en el tiempo. Esta herramienta de autoevaluación se ha desarrollado con objeto de comprobar cuál es la situación actual de la empresa en materia de prevención. Dicha autoevaluación le permitirá recoger la información necesaria y conocer las posibilidades de mejora para un liderazgo efectivo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

¿Cómo funciona?

Durante la evaluación se ponen de manifiesto determinados aspectos del enfoque preventivo adoptado por la empresa:

- Política de prevención.
- Liderazgo.
- Herramientas de prevención.
- Información, formación y consulta.

La herramienta de autoevaluación permite revisar tres elementos asociados a cada uno de estos aspectos. Para cada elemento puede estimarse el grado de cumplimiento de la empresa, aplicando una de las cuatro des-

cripciones que se proponen. Para ello, se elige, en relación con cada elemento, la descripción (A, B, C o D) en la que encaja mejor la situación de la organización en ese momento. La puntuación final se calcula con la ayuda de una matriz.

¿Quién debe utilizarla?

Es recomendable que la autoevaluación la realice el propio director ejecutivo. También puede asignarse a varias personas, en cuyo caso la puntuación final se obtendrá calculando el promedio u organizando un debate en el que se determine en qué descripción encaja mejor la situación de la empresa.

¿Cómo mejorar?

La puntuación así obtenida permite hacerse una idea del nivel de prevención existente. La herramienta de autoevaluación constituye, por otra parte, una fuente de inspiración y ofrece posibilidades concretas de mejora a partir del examen de las descripciones que llevan a obtener una puntuación más elevada.

Política de prevención	A	B	C	D
Objetivos de la política de prevención	No se han establecido objetivos en materia de salud y seguridad.	Se han establecido objetivos generales en materia de salud y seguridad.	Se han establecido objetivos específicos de salud y seguridad, y se revisan cada cierto tiempo.	Existen y se evalúan indicadores específicos de salud y seguridad, y la política en esta materia se adapta en consecuencia para garantizar una mejora continua.

Política de prevención	A	B	C	D
Declaración de política	No existe declaración de política en materia de salud y seguridad.	Existe una declaración de política de salud y seguridad general y poco concreta.	Existe una declaración de política inequívoca en la que se explicita el compromiso de la empresa.	Existe una declaración de política inequívoca en la que se explicita el compromiso de la empresa y que se comunica a trabajadores y clientes.
Planes de acción	Se adoptan ocasionalmente medidas en el ámbito de la salud y la seguridad (después de un accidente, una visita de inspección, etc.).	Se planifican algunas medidas en el ámbito de la salud y la seguridad a partir de una evaluación global de las actividades de la empresa.	Se ha establecido un plan de acción en materia de prevención (en el que se indican plazos, responsabilidades y recursos), basado en la evaluación de riesgos.	Se ha establecido un plan de acción en materia de prevención (en el que se indican plazos, responsabilidades y recursos), basado en una evaluación exhaustiva de los riesgos, y ese plan se revisa y adapta periódicamente.
Liderazgo	A	B	C	D
Liderazgo	Nadie demuestra liderazgo en materia de prevención porque se supone que todas las personas conocen su importancia por sí mismas.	El experto en SST de la empresa demuestra liderazgo en materia de prevención. Lleva a la práctica la política al respecto predicando con el ejemplo.	La dirección demuestra liderazgo en materia de prevención. Este aspecto se menciona claramente en la declaración de política.	La dirección predica con el ejemplo y demuestra liderazgo en materia de prevención.
Responsabilidad	Ningún miembro de la organización asume responsabilidades explícitas en materia de salud y seguridad.	La responsabilidad en materia de salud y seguridad se delega en el experto en SST de la empresa.	El experto en SST de la empresa es, junto con los directivos, responsable de la política de salud y seguridad.	Los directivos son responsables de la aplicación de la política de salud y seguridad.

FICHAS PRÁCTICAS

Liderazgo	A	B	C	D
Dirección	Las cuestiones de salud y seguridad no se debaten casi nunca en las reuniones de la dirección o del Consejo, y no constituyen criterios para la evaluación de la actuación de los directivos.	Las cuestiones de salud y seguridad solo se debaten en las reuniones de la dirección o del Consejo después de un accidente grave, y en estos casos sí constituyen criterios para la evaluación de la actuación de los directivos.	Las cuestiones de salud y seguridad son un punto fijo en el orden del día de las reuniones de la dirección o del Consejo, y se llevan a cabo debates sobre esta materia en caso necesario. Forman parte de los criterios para la evaluación de la actuación de los directivos.	Las cuestiones de salud y seguridad son un punto fijo en el orden del día de las reuniones de la dirección o del Consejo, incluidos su seguimiento y su comunicación. Constituyen un criterio fundamental para la evaluación de la actuación de los directivos.
Herramientas de prevención	A	B	C	D
Evaluación de riesgos	Para empezar a evaluar los riesgos asociados a las actividades de la empresa tiene que suceder un accidente grave.	El experto en SST de la empresa tiene una visión precisa del perfil de riesgos de la organización.	Los directivos tienen una visión precisa del perfil de riesgos de la organización.	Todos los riesgos para la salud y la seguridad se sopasan, se documentan y se evalúan y revisan periódicamente. Todos los trabajadores reciben la información y la formación pertinentes.
Inspecciones en los lugares de trabajo	No se realizan inspecciones de los lugares de trabajo porque existen instrucciones y procedimientos suficientes para garantizar la salud y la seguridad.	El experto en SST de la empresa realiza ocasionalmente inspecciones de los lugares de trabajo para evaluar la situación de la salud y la seguridad sobre el terreno.	El experto en SST de la empresa lleva a cabo inspecciones periódicas de los lugares de trabajo, junto con el directivo responsable del departamento o lugar de trabajo de que se trate.	La dirección lleva a cabo inspecciones periódicas de los lugares de trabajo y adopta las medidas pertinentes para abordar todos los casos de incumplimiento.

Herramientas de prevención	A	B	C	D
Compras (servicios, proveedores, productos)	A la hora de efectuar adquisiciones, se tienen en cuenta aspectos tales como el precio o la eficiencia. Entre esos aspectos no figuran los criterios relativos a la salud y seguridad.	A la hora de efectuar adquisiciones, se tienen en cuenta aspectos tales como el precio o la eficiencia. Se tienen en cuenta los criterios de salud y seguridad cuando se adquieren equipos «peligrosos».	Al adquirir equipos, bienes y servicios, se tienen en cuenta criterios específicos de salud y seguridad.	Al adquirir equipos, bienes y servicios, se utilizan y verifican criterios de salud y seguridad específicos, tanto a la recepción como antes de la puesta en servicio.
Información, formación y consulta	A	B	C	D
Introducción al trabajo e instrucciones	Los nuevos trabajadores (incluidos los temporales y los aprendices) empiezan a trabajar directamente. Reciben información e instrucciones cuando hay tiempo para ello.	Los nuevos trabajadores (incluidos los temporales y los aprendices) comienzan a trabajar después de recibir instrucciones por escrito para el desempeño de su puesto.	Antes de que los nuevos trabajadores (incluidos los temporales y los aprendices) empiecen a trabajar, reciben toda la información y las instrucciones necesarias.	Antes de que los nuevos trabajadores (incluidos los temporales y los aprendices) empiecen a trabajar, reciben toda la información y las instrucciones necesarias y se comprueba que las han comprendido.
Formación	El personal y la dirección no reciben formación sobre salud y seguridad. Aprenden de la experiencia.	Los trabajadores reciben formación específica sobre salud y seguridad relacionada con su puesto.	Los trabajadores y los directivos reciben formación específica sobre salud y seguridad relacionada con su puesto.	Todos los miembros de la empresa, desde los trabajadores a los directivos, reciben toda la formación necesaria en materia de salud y seguridad, con actualizaciones periódicas.



FICHAS PRÁCTICAS

Información, formación y consulta	A	B	C	D
Consulta	El experto en SST de la empresa establece la política de prevención y la presenta a la dirección.	La dirección establece la política de prevención, y comunica el resultado a los trabajadores.	La dirección establece la política de prevención previa consulta con los trabajadores (representantes).	La dirección lleva a cabo un diálogo permanente con los trabajadores (representantes) acerca de todos los asuntos relativos a la SST.

Su puntuación

Calcule su puntuación con la ayuda del cuadro que figura a continuación

Número de A		x 1	=	
Número de B		x 3	=	
Número de C		x 5	=	
Número de D		x 7	=	
TOTAL =				

Su resultado

61 o más: La política de prevención en materia de SST de su empresa se sitúa a un nivel elevado. Continúe así.

37-60: No cabe duda de que se ocupa de la prevención, pero es posible mejorar en varios aspectos.

12-36: La prevención en su empresa se encuentra aún pendiente. Dispóngase con urgencia a adoptar un mayor número de medidas en este terreno.

Recursos e información adicional

Se ha creado una sección específica en el sitio web de la campaña «Trabajos saludables» para ofrecer a los directivos asesoramiento y orientación adicional. En ella, además de enlaces con diversas publicaciones y sitios web, se incluye la Guía Práctica sobre Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, de la que ha sido extraído la presente herramienta de autoevaluación.

La siguiente información se encuentra disponible en veinticuatro lenguas en la dirección:

<http://www.healthy-workplaces.eu>

- Representación y consulta a los trabajadores en materia de salud y seguridad: análisis de los resultados de la Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (Esener).
- Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: análisis de los datos de la Esener.
- Gestión de los riesgos psicosociales: análisis de los datos de la Esener.
- Gestión de los riesgos psicosociales en las empresas europeas: análisis de los factores impulsores, las barreras y las necesidades, sobre la base de los resultados de la Esener.



Listas de comprobación sobre participación de los trabajadores

Extraído de la Guía Práctica sobre participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo

¿Por qué es importante la participación de los trabajadores?

Aunque los empresarios están obligados a controlar adecuadamente los riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo (SST), la legislación impone asimismo a los trabajadores el deber de colaborar.

Por otra parte, las empresas deben consultar a los trabajadores y a sus representantes como parte integral del proceso. Los directivos no tienen en sus manos la solución a todos los problemas relacionados con la seguridad y la salud. Los trabajadores y sus representantes poseen amplios conocimientos y experiencia sobre el mejor modo de realizar el trabajo y sobre la forma en que ello les afecta. Por este motivo, los centros de trabajo en que los trabajadores contribuyen activamente en materia preventiva suelen presentar niveles inferiores de riesgo y de siniestralidad laboral.

¿En qué consiste la participación de los trabajadores?

La participación de los trabajadores en materia preventiva es un proceso sencillo de tipo bidireccional, en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes:

- hablan entre sí;
- prestan atención mutua a sus preocupaciones;
- buscan y comparten opiniones e información;
- discuten los problemas con anticipación;
- tienen en cuenta las opiniones de cada parte;
- toman decisiones conjuntamente;
- se fían y se respetan unos a otros.

Es preciso informar, instruir, entrenar y consultar a los trabajadores en los temas relativos a la seguridad y la salud. La plena participación va más allá de la consulta: los trabajadores y sus representantes deben participar también en la toma de decisiones.

Listas de comprobación de la participación efectiva de los trabajadores

A continuación se presentan unas listas de comprobación que los trabajadores y sus representantes pueden utilizar para asegurarse de que usan todos los medios a su alcance para reducir los riesgos.

Las dos listas abarcan los principales puntos que deberán tenerse en cuenta a la hora de elaborar procedimientos para mejorar la participación de los trabajadores.

La primera de ellas se destina a los trabajadores, y la segunda a sus representantes. Las preguntas a las que se responda con un «no» deberán analizarse para comprobar si es posible hacer las cosas de otro modo. No se trata de listas exhaustivas, por lo que se considerarán únicamente guías orientativas de los puntos más importantes.

FICHAS PRÁCTICAS

	TRABAJADORES	Sí	No
1	Se consulta y se hace participar a los trabajadores en el proceso de evaluación de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo?		
2	¿Han recibido los trabajadores formación que les capacite para aplicar los principios generales de la prevención y para aplicar las medidas de seguridad y salud establecidas?		
3	¿Se incentiva a los trabajadores para que propongan ideas sobre cómo mejorar de los niveles de seguridad y salud?		
4	¿Se imparte formación a los trabajadores para que notifiquen los riesgos y fallos que pudieran reflejarse en los procedimientos de la empresa dirigidos a la protección de las personas?		
5	¿Se consulta y se hace participar a los trabajadores en la elaboración de instrucciones, procedimientos, políticas, etc.?		
6	Cuando se planifican los cambios, ¿se consulta y se hace participar a los trabajadores antes de adoptar las medidas definitivas?		
7	¿Se educa a los trabajadores para que participen activamente en la búsqueda de mejoras en los procedimientos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo?		
8	¿Se consulta y se hace participar a los trabajadores en la selección de herramientas, equipos de trabajo y equipos de protección individual antes de adquirir estos artículos?		
9	¿Intervienen los trabajadores en la «puesta a prueba» de las medidas preventivas definidas, al objeto de obtener valorar dichas medidas antes de adoptarlas definitivamente?		



	REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	Sí	No
1	¿Existen procedimientos consensuados para la participación de los trabajadores?		
2	¿Se consulta a los representantes de los trabajadores sobre todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos, en particular las evaluaciones de riesgo, las medidas preventivas, la designación de los trabajadores responsables de la seguridad y salud, primeros auxilios, formación, introducción de nuevos equipos y nuevas tecnologías, etc.?		
3	¿Se consulta y se hace participar a los trabajadores en la elaboración de instrucciones, procedimientos, políticas, etc.?		
4	¿Se hace participar a los trabajadores en la toma de decisiones en materia de seguridad y salud, por ejemplo a través de órganos consultivos y grupos de trabajo facultados para adoptar decisiones?		
5	Las auditorías de prevención, ¿incluyen de forma activa a los representantes de seguridad, además de a los directivos?		
6	¿Se invita a los representantes de los trabajadores a informar sobre los ejemplos de buenas prácticas adecuados para su incorporación a la base de datos de la empresa?		
7	¿Participan plenamente los representantes de los trabajadores en la investigación de los incidentes?		
8	¿Disponen los representantes de los trabajadores de horas libres remuneradas para examinar los problemas e informar a los trabajadores que representan?		
9	¿Disponen los representantes de los trabajadores de apoyo administrativo para poder realizar satisfactoriamente sus funciones?		
10	¿Están adecuadamente formados los representantes de los trabajadores en los principios generales de la prevención y en su aplicación al lugar de trabajo? ¿Han recibido preparación para llevar a cabo sus funciones de representación?		

Recursos e información adicional

<http://osha.europa.eu>

Se ha creado un apartado específico en el sitio web de la campaña Trabajos saludables para ofrecer a los trabajadores y a sus representantes asesoramiento y orientación adicional. Incluye, además de enlaces con diversas publicaciones y sitios web, de la que ha sido extraída la presente información.

Este apartado de la web se encuentra disponible en veinticuatro idiomas en:

<http://www.healthy-workplaces.eu>

La EU-OSHA está desarrollando diversos informes sobre buenas prácticas de liderazgo y participación de los trabajadores, que se irán publicando a lo largo de la presente campaña. Este mismo sitio web dispone también de otros apartados específicos sobre liderazgo (<http://www.healthy-workplaces.eu/leadership>) y participación de los trabajadores (<http://www.healthy-workplaces.eu/worker-participation>).

Publicaciones electrónicas del INSHT

ERGA - Noticias

Periódico bimestral de carácter divulgativo que aporta al mundo del trabajo las nuevas tendencias en el campo de la prevención. Se dirige tanto a empresarios como a trabajadores y consta de los siguientes apartados: un Editorial, Noticias de interés general relacionadas con las condiciones de trabajo, un artículo de Opinión, un Anuncio sobre las últimas publicaciones editadas por el INSHT y el apartado Notas Prácticas, que desarrolla, a través de temas monográficos tratados de forma didáctica, aspectos relevantes de la seguridad y la salud en el trabajo. Se publican cinco números al año y desde el año 2010 su formato es exclusivamente digital. Disponible en formato PDF en la web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(<http://www.insht.es/erganot>).

ERGA - Bibliográfico

Publicación bibliográfica mensual digital destinada a un público especializado. Aunque su núcleo fundamental es la bibliografía científico-técnica, de la que se presentan unas 150 referencias de monografías y artículos de revistas, con inclusión de resúmenes de las mismas, recoge también una selección de sentencias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, celebraciones de cursos y congresos, y el apartado Miscelánea, donde se aborda de manera monográfica un tema de actualidad, incluyendo bibliografía relacionada.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(<http://www.insht.es/ergab>).

ERGA - Formación Profesional

Publicación bimestral destinada a profesores de Formación Profesional con objeto de facilitar la inclusión de la prevención de riesgos laborales en los contenidos de la enseñanza que imparten.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

(<http://www.insht.es/ergafp>).

ERGA@ Online

Publicación mensual, dirigida a expertos, con el objeto de difundir las últimas noticias e informaciones sobre los diversos aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo facilitando los enlaces necesarios para que pueda accederse directamente a la fuente de la información.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(<http://www.insht.es/ergaonline>).

ERGA - Legislación

Publicación digital semanal que contiene las novedades legislativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo publicadas en el Boletín Oficial del Estado y en los Diarios Oficiales de la Unión Europea incluyendo hipervínculos directos a los textos de las disposiciones. Las disposiciones se ordenan cronológicamente por la fuente y el órgano donde se publican y, cuando se considera necesario, van acompañadas de un breve análisis, en el que pueden detallarse: las disposiciones a las que derogan, la normativa comunitaria que transponen, las modificaciones que efectúan y/o una indicación de los artículos relevantes.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(<http://www.insht/ergaleg>).

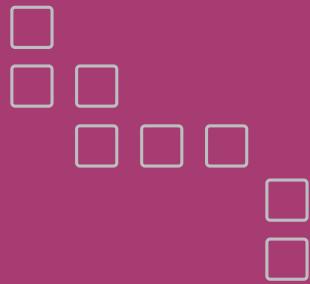
ERGA Primaria Transversal

Publicación digital de carácter pedagógico e informativo sobre la educación en valores y las condiciones de salud y seguridad en el entorno escolar. Dirigida al profesorado de Enseñanza Primaria, su principal objetivo es servir como material de apoyo en la enseñanza de dichos temas. Se publican tres números al año, coincidiendo con cada uno de los trimestres escolares.

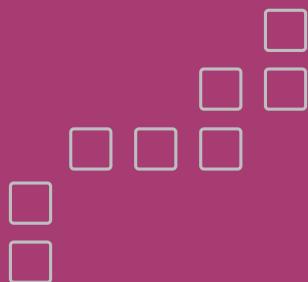
Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(<http://www.insht.es/ergapt>).

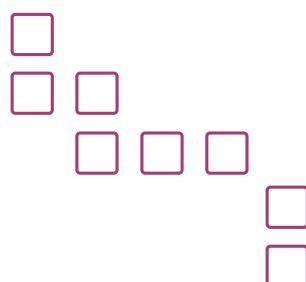
Prevención10.es



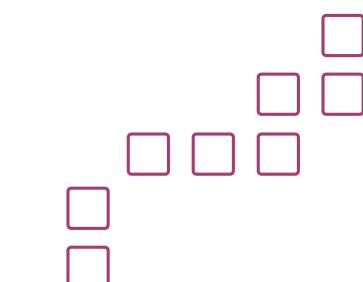
Haz de la prevención tu gestión más rentable



evalua-t[®]
evaluatuRiesgo laboral



www.prevencion10.es



STOP
RIESGOS LABORALES
Servicio Telefónico de Orientación microPymes
901 25 50 50



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

con la colaboración de las Comunidades Autónomas

⌚ Jornada Técnica: Presentación de las Guías técnicas del INSHT sobre “Criterios de calidad del servicio” y “Simplificación documental”

El pasado día 25 de septiembre se presentaron las Guías técnicas sobre “Criterios de calidad del servicio” y “Simplificación documental”, elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Para ello, se celebró una jornada técnica en la sede de los Servicios Centrales del INSHT que se dividió en un panel explicativo de ambas guías y en dos mesas redondas.

La jornada fue inaugurada por M^a Dolores Limón Tamés, directora del INSHT, quien citó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 como origen de las actuaciones que dieron lugar a la elaboración

de ambas guías técnicas. En su nueva etapa como directora del INSHT, M^a Dolores Limón manifestó su deseo de que las dos guías puedan contribuir, como una herramienta más a la hora de gestionar la prevención en la empresa, a facilitar las actuaciones de los servicios de prevención ajenos así como de todos los agentes implicados en el desarrollo de las actuaciones preventivas de la empresa. Ambas guías complementan las orientaciones contenidas en la ya conocida “Guía INSHT de integración de la prevención en el sistema general de gestión”.

En el panel técnico, moderado por la directora del INSHT, se partió de un diagnós-





tico de la situación actual para finalizar con una exposición de las principales novedades aportadas por las guías. En este sentido, en relación con los *"Criterios de calidad del servicio"* se destacaron aquellas orientaciones encaminadas a mejorar la calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos distinguiendo, para ello, las funciones de apoyo en *"integración"* de aquellas *"especializadas"* cuya ejecución directa le corresponde a un servicio de prevención. Por otro lado, con respecto a la guía de *"Simplificación documental"*, se presentaron los criterios desarrollados en el documento para lograr un registro ágil y efectivo de las actuaciones preventivas desarrolladas por las empresas. En este panel las ponencias estuvieron a cargo de José Luis Castellá López, Pablo Orofino Vega y Eduardo Gil Iglesias, como representantes del INSHT.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y las comunidades autónomas expusieron su visión en una mesa redonda moderada por Antonio Rodríguez de Prada (INSHT). A estos efectos, se informó de las actuaciones que, en materia de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se llevan a

cabo por parte de la ITSS. Del mismo modo, las comunidades autónomas de Cantabria y Madrid aportaron la visión de dos administraciones públicas encargadas de la ejecución de la normativa de prevención de riesgos laborales. La ponencia de la ITSS estuvo a cargo de Rafael Martínez Mesas mientras que, por parte de las comunidades autónomas, intervinieron Amalio Sánchez Grande (Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo) y Juan Antonio Benítez González (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid).

La jornada finalizó con una mesa redonda en la que los agentes sociales manifestaron su opinión sobre el contenido de ambas guías. Francisco Marqués Marqués (INSHT) moderó la mesa en la que intervinieron Pedro Pablo Sanz Casado (CEOE), José Ignacio Torres Marco (CEPYME), Pedro José Linares Rodríguez (CCOO) y Emilio González Vicente (UGT). Partiendo de una opinión positiva sobre la publicación de las guías, cada uno de los ponentes aportó su visión particular de aquellos aspectos que se consideran de mayor interés relativos a cada una de las guías presentadas.

Revista "Prevención Castilla y León": una apuesta por las nuevas tecnologías

La implantación de nuevas tecnologías para difundir la información y el conocimiento es un hecho incuestionable. Al logro de este propósito cada vez son más las publicaciones que incorporan el formato digital y se difunden a través de las redes sociales, siendo uno de sus objetivos, nada desdeñable, el poder incrementar su presencia en ellas aprovechando los diversos medios a su alcance. Además de ser algo innovador, la incorporación efectiva del soporte electrónico es uno de los retos modernizadores más claros que debemos plantearnos.

Por ello, la Junta de Castilla y León y los representantes de Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León firmaron el 7 de marzo de 2012 el IV Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2012-2015, dentro de una Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo, en la cual la medida tercera propone volver a editar la revista "Prevención Castilla y León" pero en un formato digital, y persiguiendo el mismo objetivo de seguir siendo un punto de contacto entre profesionales del sector.

Así mismo, se quiere potenciar la presencia informativa, más si cabe, en todos los estamentos de la sociedad sin renunciar a su principal objetivo en materia de prevención de riesgos laborales, como es: contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con el consiguiente incremento de la productividad y competitividad de las empresas, a través de la difusión y promoción de diferentes informaciones y temáticas para favorecer la integración de la gestión preventiva en la política empresarial.

La revista digital "Prevención Castilla y León", cuyo primer número ha salido en fechas recientes, mantiene una estructura similar a la impresa, si bien ha experimentado una adaptación a las características y últimas tendencias en cuanto a la utilización de este tipo de soportes multimedia por parte de los usuarios, posibilitándoles expresar su opinión, así como sugerencias y comentarios sobre los temas tratados y ofrecer otras alternativas de acción. Además del saludo del Consejero, que constituye la línea editorial, se incluyen Reportajes, artículos de Opinión, noticias de Actualidad, Legislación y Jurisprudencia, y otras secciones contenido información interesante y actual relacionada con la prevención de riesgos laborales, ofrecida por expertos en la materia donde se reflejen las mejores prácticas empresariales en

materia preventiva y el proceso de implantación de la prevención en la política de la empresa, etc.

La apuesta que hacemos por el éxito de esta publicación reside en el vivero de profesionales de la prevención de riesgos laborales que, estamos convencidos, nos ayudarán con sus magníficas colaboraciones. Queremos contar con los más prestigiosos profesionales y desde aquí les invitamos a escribir en las páginas de PREVENCIÓN CASTILLA Y LEÓN. La revista se encuentra disponible en el portal <http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es>.

Con su apoyo y colaboración pondremos a disposición de los lectores los temas de máxima actualidad y de mayor interés, estando informados al momento de las novedades que se produzcan en prevención de riesgos laborales, disponiendo de un medio informativo fácilmente accesible, así como de lectura y consulta.



Convocatoria de becas en prevención de riesgos laborales 2012/13

Con el fin de seguir avanzando en la ventaja competitiva basada en el conocimiento, el apoyo a la innovación es un objetivo esencial dentro de la Estrategia Regional de I+D+i de Castilla y León 2007-2013. En este sentido, se entiende que la creación colectiva de conocimientos da lugar a la generación de cambios y de novedades de cierta relevancia, dada su consideración como un proceso que conlleva la adquisición y tratamiento de la información, así como la selección y difusión entre los sujetos interesados.

La prevención de riesgos laborales no escapa a esta realidad; más aún, requiere un plan de acción constante que incida positivamente en los diferentes sectores de la sociedad. Por ello, es necesario, entre otras tareas, promover actuaciones para que los profesionales interesados en la materia preventiva puedan dedicarse por algún tiempo a la adquisición y actualización de conocimientos teóricos, así como desarrollar estudios empíricos congruentes con los avances técnicos y los cambios de toda índole que se vayan produciendo en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.

Siguiendo este objetivo de generación de conocimientos, dentro del marco del IV Plan de Prevención de Riesgos Laborales firmado el día 7 de marzo de este año, se propuso, como medida 36, la convocatoria de becas destinadas a la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral para personas licenciadas y/o diplomadas universitarias y/o graduadas (grado Bolonia) de la Comunidad de Castilla y León, para la investigación y el estudio, así como el diseño y desarrollo de nuevas formas de protección y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

Fruto de dicha medida, se ha publicado la Orden EYE/656/2012, de 26 de julio, por la que se convocan cuatro becas para el período 2012/13 dirigidas a licenciados, diplomados universitarios y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral (BOCyL de 6 de agosto de 2012).

El importe de cada beca asciende a 900 euros por mes y la duración mínima de disfrute queda establecida en seis meses a contar desde la incorporación del becario al Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, ubicado en la ciudad de León.

Los temas que se van a desarrollar a lo largo de esta convocatoria serán los acordados entre los miembros del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, y son:

- a) Estudio sobre la formación de prevención de riesgos laborales en las empresas. Elaboración y/o propuesta de herramientas para la formación práctica.
- b) Riesgos emergentes: Relación entre el estrés y la precariedad en el trabajo.



- c) Implicación e influencia de las nanotecnologías y los nanomateriales en la prevención de riesgos laborales.
- d) Recopilación y valoración de métodos simplificados de evaluación de riesgos.

A la finalización del periodo de desarrollo de las becas, se "colgarán" la memoria y las conclusiones del trabajo efectuado en la página web: <http://www.trabajoyprevention.jcyl.es>



REUNIONES DE CONSEJOS DE MINISTROS

Consejo de Asuntos Generales

En la reunión de este Consejo celebrada el 26 de junio se trataron, entre otros, los siguientes temas, los dos primeros relacionados con el medio ambiente y el último con el transporte por carretera:

- Exportación e importación de productos químicos peligrosos -

El Consejo adoptó un reglamento relativo a la exportación e importación de productos químicos peligrosos que sustituye al Reglamento CE 689/2008, por el que se aplica el Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional. (Para más información sobre este Reglamento consultar el nº 66 de esta Revista).

Con el nuevo reglamento se pretende promover la responsabilidad compartida y la cooperación a escala internacional, a fin de proteger la salud humana y el medio ambiente de daños potenciales y contribuir a la utilización racional desde el punto de vista medioambiental de los productos químicos peligrosos.

El ámbito de aplicación del reglamento no se limita a los productos químicos peligrosos prohibidos o rigurosamente restringidos en virtud del Convenio, sino que también cubre esos productos químicos a escala de la UE. Además, el reglamento garantiza que todos los productos químicos vayan adecuadamente etiquetados y envasados cuando se exporten.

- Control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas -

Esta nueva directiva adoptada por el Consejo sustituirá, a más tardar el 1 de junio de 2015, a la Directiva Seveso II vigente, que se aplica a alrededor de 10.000 establecimientos de la UE.

Sus principales objetivos son:

- Vincular el Anexo I (definiendo las sustancias dentro del campo de la directiva) a los cambios en el sistema europeo de clasificación de sustancias peligrosas al que se refiere.
- Adaptar el Anexo I para acometer las situaciones que se produzcan después de la inclusión o exclusión de determinadas sustancias que presentan o no un mayor riesgo de accidente.
- Reforzar las prestaciones relativas al acceso público de información sobre seguridad y participación en la toma de decisiones y mejorar el acopio de información, gestión, disponibilidad y participación.

- Introducir normas estrictas para la inspección de instalaciones para asegurarse de la efectiva implementación y aplicación de las normas de seguridad.

- Reglamento sobre el tacógrafo -

Se acordó una orientación general relativa a un nuevo reglamento sobre el tacógrafo utilizado en el transporte por carretera, resolviendo la cuestión de la propuesta de fusión del permiso de conducción con la tarjeta de conductor, que había quedado pendiente en la orientación general parcial alcanzada en diciembre pasado. (En el nº 66 de esta Revista, se facilitaba más información sobre este reglamento).

Sin embargo, no se mantiene la propuesta de la Comisión de integrar un microchip con las funcionalidades del carné de conducir en el permiso de conducir para conductores profesionales, dado que la mayoría de las delegaciones dudan de que las ventajas de esta integración justifiquen los costes que conlleva. A este respecto se decidió esperar a un análisis de coste-beneficio más detallado por parte de la Comisión.

El objetivo de este nuevo proyecto de legislación, que reemplazará la normativa de 1985 sobre tacógrafos, es hacer más difícil el fraude y reducir las cargas administrativas



haciendo uso de las nuevas tecnologías e introduciendo una serie de nuevas medidas reguladoras.

En lo que se refiere al uso de nuevas tecnologías:

- La grabación manual actual de la localización del vehículo, será reemplazada por una grabación automática a través de posicionamiento vía satélite. Para reducir costes, solo se usarán los servicios gratuitos o mediante cuota.
- La comunicación remota del tacógrafo suministrará información básica sobre el cumplimiento que permitirá una detección temprana de una posible manipulación o abuso, lo que evitará cheques innecesarios. Sin embargo, no será obligatorio para los Estados miembros asegurar que sus autoridades inspectoras están equipadas con los instrumentos requeridos para una temprana detección remota de este tipo.

- Además, el tacógrafo debe estar equipado con una interfaz que facilite su integración en Sistemas de Transportes Inteligentes (ITS), sujetos a determinadas condiciones.

Este proyecto también contiene salvaguardas para la protección de los datos personales: la grabación de la posición del vehículo estará limitada a la duración de la jornada laboral; el acceso a los datos estará restringido al control de las autoridades y se requerirá el consentimiento explícito del conductor para el acceso a los datos personales a través de un dispositivo externo al ITS.

Los cambios normativos incluyen estrictos requerimientos para los talleres responsables de la instalación y calibración de los tacógrafos.

Consejo de Asuntos Económicos y Financieros

Entre los temas tratados en la reunión de este Consejo, que tuvo lugar el pasado 19 de julio, se adoptaron una directiva en el ámbito del transporte y un reglamento relativo al medio ambiente, cuya información se facilita a continuación.

- Equipos marinos -

La directiva adoptada actualiza la Directiva del Consejo de 1996 sobre equipos marinos. La actualización supone la incorporación a la directiva de 1996 de modificaciones de los convenios internacionales y de las normas de ensayo que han entrado en vigor desde la última actualización de esta directiva, y adapta la lista de elementos marinos.

El proyecto de directiva está sujeto al procedimiento de reglamentación con control; ahora que el Consejo ha dado su aprobación, la Comisión puede adoptar la directiva, salvo que se oponga el Parlamento Europeo.

- Derechos de emisión de gases de efecto invernadero -

El Consejo decidió no oponerse a la adopción de un reglamento de la Comisión por el que se modifica el Reglamento UE 1031/2010 relativo al calendario, la gestión y otros aspectos de las subastas de los derechos de emisión de gases de efecto invernadero, a fin de registrar una plataforma de subastas que va a designar Alemania.

ACTIVIDADES DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL

Se destacan los siguientes dictámenes del CES publicados en el DOUE sobre los temas que a continuación se relacionan:

DOUE Nº C191, de 29.6.12 (Sesión de 25-26 de abril de 2012)

- Sobre la "Propuesta de Reglamento del PE y del Consejo sobre el nivel sonoro de los vehículos de motor" (2012/C191/14).
- Sobre la "Propuesta de Directiva del PE y del Consejo por la que modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Re-

glamento relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior" (2012/C191/18).

DOUE Nº C229, de 31.7.12 (Sesión de 23-24 de mayo de 2012)

- Sobre el "Horizonte 2020: Hojas de ruta para el envejecimiento" (2012/C229/01).
- Sobre la "Comunicación de la Comisión al PE, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones – Pequeñas empresas en un mundo grande: una nueva asociación que ayude a las PYME a

aprovechar oportunidades globales" (2012/C229/09).

- Sobre la "Propuesta de Reglamento del Consejo por el que se establece un Instrumento de Cooperación en materia de Seguridad Nuclear" (2012/C229/19).
- Sobre la "Propuesta de Directiva del PE y del Consejo que modifica la Directiva 2006/66/CE, relativa a las pilas y acumuladores y a los residuos de pilas y acumuladores, por lo que respecta a la puesta en el mercado de pilas y acumuladores portátiles que contengan cadmio, destinados a utilizarse en herramientas eléctricas inalámbricas" (2012/C229/27).

CAMPAÑA TRABAJOS SALUDABLES

Trabajando juntos para la prevención de riesgos

Socios europeos de la campaña

Cincuenta y nueve organizaciones y empresas europeas se adhieren a la campaña de EU-OSHA "Trabajando juntos para la prevención de riesgos" en el primer semestre

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) hizo pública a mediados de junio la primera tanda de socios oficiales de la campaña europea "Trabajos Saludables". Entre los cincuenta y nueve socios de la campaña se encuentran organizaciones de todo tipo: agentes sociales europeos (tanto interprofesionales como sectoriales), multinacionales como Pirelli y organizaciones paneuropeas sin ánimo de lucro que representan a distintos sectores, como el Instituto Internacional de Gestión de los Riesgos y la Seguridad (IIRSM).

El tema de la campaña 2012-2013, "Trabajando juntos para la

prevención de riesgos", ha sido muy valorado por las organizaciones seleccionadas como socios de la campaña. La campaña anima a directivos, a trabajadores y sus representantes a trabajar juntos en la gestión de los riesgos en el lugar de trabajo. Muchas empresas se muestran convencidas de que cuidar la seguridad y la salud en los centros de trabajo es fundamental para un éxito económico sin altibajos y un futuro sostenible, y de que es necesario dar a estas cuestiones un lugar preferente en la estrategia de empresa.

La Agencia confía en que esta asociación tenga un efecto cascada que beneficie a toda la cadena de suministro y a los trabajadores de todos los centros de trabajo, grandes o pequeños, en Europa y fuera de ella.

Cuarenta y tres socios oficiales de la campaña habían trabajado ya satisfactoriamente con EU-OSHA en

campañas anteriores, y los restantes son recién llegados. Los socios se comprometen a promover la campaña a través de sus propias redes, canales de comunicación y reuniones. A cambio, se les ofrecen muchas oportunidades de trabajo en red y creación de asociaciones con otras empresas y asociaciones comprometidas con la seguridad y salud laboral, así como la oportunidad de poner en común las buenas prácticas y servirse de la campaña para apoyar y dar publicidad a sus propias actividades.

Por ejemplo, este año, BSTI (*Behavioural Science Technology International*) organizará el Congreso Seguridad en Acción en Europa, Oriente Medio y África; y EULAR (Liga Europea contra el Reuma) está planificando un congreso sobre la prevención de esta enfermedad crónica en el Parlamento Europeo el 16 de octubre, una sección del cual estará dedicado a "prevención y trabajo".

Los beneficios de asociarse a la campaña son tangibles, y no se limitan a una mayor visibilidad y oportunidades de establecer contactos. Pirelli ha registrado desde 2008 una reducción de cerca del 30% en las lesiones producidas durante tareas de mantenimiento gracias a la incorporación de ideas de la campaña 2010-11 en la formación, para hacerlas llegar a los directivos y a los trabajadores de la cadena de suministro.

Organizaciones y empresas **paneuropeas o internacionales** pueden enviar sus solicitudes para la segunda y última ronda de asociación a la campaña europea **hasta el 31 de octubre**.

Formulario online: http://www.euoshapartners.eu/application_form



Primer aplicación para iPad sobre la Campaña “Trabajos Saludables” (en inglés)

La Agencia presentó su aplicación en agosto como parte de la campaña 2012-2013 Trabajos Saludables “Trabajando juntos para la prevención de riesgos”.

Incluye herramientas y recursos muy útiles tanto para los trabajadores como para los gestores/empresarios y permite acceder a un gran número de guías prácticas, estudios de casos, infografías animadas, listas de comprobación, una herramienta interactiva de autoevaluación y muchas otras cosas.

<http://www.healthy-workplaces.eu/en/media/ipad-app>



OTRAS NOTICIAS

EU-OSHA ayuda a los maestros de primaria a llevar la seguridad y salud al aula

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) presentó en septiembre, coincidiendo con el inicio del curso escolar, un apasionante proyecto para enseñar a los niños de primaria los conceptos más básicos de seguridad y salud.

La iniciativa **“Napo para profesores”** ofrece a los maestros una serie de materiales educativos, que pueden descargar en línea, destinados a niños de entre 7 y 11 años y cuyo protagonista, Napo, es un personaje de animación que



ayuda a difundir el mensaje de seguridad y salud en el lugar de trabajo de forma sencilla e interesante. Quienes conocen la campaña “Trabajos Saludables” ya conocen a Napo.

Cada unidad didáctica, descargable gratuitamente, se ocupa de asuntos cotidianos que los escolares pueden encontrar en casa y en la escuela, como *las señales de seguridad, los riesgos para la piel y la espalda o la identificación de riesgos y peligros*.

Cada una de las seis unidades incluye una ficha introductoria para el profesor y viene acompañada de video-clips personalizados y otros recursos no lingüísticos. Los video-clips y las actividades creativas de Napo pretenden explorar cada tema de forma lúdica e informativa; la naturaleza interactiva de los temas, por su parte, consigue que los niños mantengan el interés y se impliquen.

Los materiales se han diseñado de modo que puedan integrarse en el plan regular de estudios en asignaturas como ciencias humanas, ciencias, matemáticas o educación para la ciudadanía, y sirvan para complementar temas que ya se han tratado en clase.

Incorporar temas relacionados con la seguridad y salud laboral en los programas de enseñanza es importante para desarrollar una cultura de prevención y para ayudar a reducir los riesgos en el lugar de trabajo y en general en la vida diaria. Introducir a los niños en estos temas a una edad temprana permitirá establecer los cimientos de unos buenos hábitos en materia de seguridad y salud que les servirán durante toda su vida.

A raíz del éxito cosechado por las pruebas piloto que se llevaron a cabo en 2011 en cuatro países (España, Irlanda, Eslovenia y Dinamarca), los materiales existen por el mo-

mento en seis idiomas (alemán, danés, esloveno, español, francés e inglés) y se están promocionando en los 10 Estados miembros de la UE en los que se hablan dichas lenguas. Si una evaluación posterior arrojara resultados positivos, se

incorporarían más idiomas en breve, para desarrollar más unidades didácticas en un futuro.

Más información en <http://www.napofilm.net/en/napo-for-teachers>

Hacer frente a los riesgos psicosociales: factores de éxito y obstáculos

La mayoría de las empresas europeas aún no disponen de procedimientos para hacer frente al estrés y a otros riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, a pesar de que estos planteen una amenaza cada vez mayor para los trabajadores europeos

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo estudia esta situación en dos nuevos informes, en los que se analizan las razones por las que, pese a que un 79 % de los directivos de la Unión Europea (UE) se muestran preocupados por el estrés en el trabajo y otro 40 %, por la violencia y el acoso en este mismo entorno, aún se registra un 74 % de empresas europeas que no aplican procedimientos para hacer frente a estos problemas.

Estos informes se elaboran en un momento en el que cada vez más trabajadores europeos afirman tener problemas de estrés, y con un sondeo de opinión reciente que revela que el 80 % de los trabajadores de la UE prevé que los niveles de estrés aumentarán en los próximos cinco años. Los problemas de salud relacionados con el estrés y otros riesgos psicosociales son bien conocidos y, sin embargo, parece que a muchas empresas europeas les resulta difícil prevenirllos.

Los resultados de la **Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER)** revelan que solo el 3 % de las empresas afronta los riesgos psicosociales de una manera plenamente integral y sistemática, mientras que un 12 % de ellas no aplica ninguna de las principales medidas destinadas a abordar los riesgos psicosociales contempladas en la encuesta.

En los informes se estudiaron los factores que permiten que las empresas tengan más posibilidades de abordar estos problemas con éxito, como, por ejemplo, las reivindicaciones de los propios empleados y la sensibilización hacia el argumento comercial/económico: actualmente, se piensa que los riesgos psicosociales son la causa de entre un 50% y un 60 % de todas las jornadas de trabajo perdidas, mientras que se estima que los trastornos de salud mental costarán a la UE 240.000 millones de euros al año. Las empresas que son conscientes de la estrecha relación existente entre los riesgos psicosociales y las elevadas tasas de absentismo son mucho más propensas a realizar importantes esfuerzos para abordar estos riesgos.

Al mismo tiempo, en los informes se señalan los obstáculos que encuentran numerosas empresas a la hora

de intentar hacer frente a los riesgos psicosociales, entre otros, la falta de apoyo técnico, orientación y recursos.

Aunque los responsables políticos están empezando a reconocer que los riesgos psicosociales constituyen un desafío clave, parece haber diferencias entre la política y la práctica, en la forma en la que estos riesgos se gestionan a nivel empresarial. El 40 % de las empresas afirman que necesitan más información y apoyo para abordar los riesgos psicosociales.

Los dos informes de EU-OSHA (en inglés), «Management of psychosocial risks at work» (Gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo) y «Drivers and barriers for psychosocial risk management» (Factores impulsores



y obstáculos para la gestión de los riesgos psicosociales) **y un resumen** de los informes, disponible también en castellano, pueden descargarse en:

<http://osha.europa.eu/en/esener-enterprise-survey>

La Agencia es consciente de que hay que redoblar esfuerzos para aumentar la sensibilización acerca de lo que

son estos riesgos y para ayudar a las empresas a abordarlos, por ejemplo, a través de evaluaciones de riesgos de mayor calidad, cambios en la organización del trabajo y formación.

Por eso, EU-OSHA habilitará herramientas prácticas para tratar los riesgos psicosociales en su próxima Campaña Trabajos Saludables 2014-2015

2012: Año europeo del envejecimiento activo y la solidaridad intergeneracional

El aumento de la tasa de empleo y la prolongación de la vida laboral han sido importantes objetivos de las políticas nacionales y europea desde finales de los años noventa del siglo pasado. La tasa de empleo en la UE-27 entre las personas de 55 a 64 años pasó del 36,9 % en 2000 al 46 % en 2009. Sin embargo, esta cifra sigue siendo muy inferior a la tasa de empleo general del grupo de edad comprendido entre los 20 y los 64 años, que era del 69 % en 2009. La edad media de abandono del mercado laboral en la UE-27 también ha aumentado de forma constante, pasando de 59,9 años en 2001 a 61,2 años en 2007.

La Estrategia Europa 2020 pretende aumentar la tasa de empleo entre la población de 20 a 64 años de edad al 75 %. En muchos Estados miembros de la UE se han introducido recientemente reformas del sistema de pensiones. Sin embargo, con el fin de evitar que se produzca una situación en la que el aumento de la edad de jubilación dé lugar a un aumento de las jubilaciones anticipadas y de las pensiones por incapacidad, **también será necesario adoptar medidas en el lugar de**

trabajo encaminadas a apoyar los cambios de los sistemas de pensiones y a permitir y estimular a las personas para que sigan trabajando hasta su edad de jubilación.

Entre estas medidas se encuentran la mejora de las condiciones de trabajo, una más adecuada gestión de la edad y la promoción de la capacidad de trabajo a lo largo de toda la vida laboral de las personas. Un sondeo de opinión realizado por EU-OSHA en 2012 muestra que una amplia mayoría de los ciudadanos de la UE consideran que las buenas prácticas en materia de seguridad y salud son importantes para que la gente trabaje durante más tiempo antes de jubilarse.

La prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales en todos los grupos de edad deberían constituir un objetivo prioritario. La clave para ayudar a los trabajadores que ya tienen problemas de salud o enfermedades crónicas a permanecer en su empleo consiste en ajustar el trabajo a su estado de salud y sus capacidades. También es necesario mejorar la rehabilitación y la reintegración de los trabajadores excluidos del



lugar de trabajo durante un largo período debido a un accidente laboral, enfermedad profesional o discapacidad.

Asimismo deben cambiar las actitudes con respecto al envejecimiento. Los resultados del Eurobarómetro de 2012 muestran que la discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo es muy frecuente. Aproximadamente una de cada veinte personas ha experimentado discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo (6 %) y una de cada siete (15 %) ha sido testigo de este tipo de discriminación. Cerca de siete de cada diez ciudadanos consideran que el hecho de que los empleadores no tengan una opinión positiva de los trabajadores mayores constituye una razón importante para que estos últimos abandonen el mercado laboral.

En el marco del Día Internacional de las Personas Mayores el pasado 1 de octubre, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud lanzó una nueva sección web donde se pueden encontrar varias publicaciones, artículos y bases de datos relacionados con la prevención de los riesgos laborales y la gestión de la edad, que la Agencia ha ido publicado a lo largo del año.

http://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers

Este año europeo del envejecimiento activo ha marcado el comienzo de un interesante proyecto dedicado a los "trabajadores mayores y sus condiciones de seguridad y salud laboral" que la Agencia continuará en los próximos años, a petición del Parlamento Europeo.

Los peligros de lo muy pequeño: nanomateriales

Según indica una nueva revisión bibliográfica de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), existen graves carencias de sensibilización sobre los riesgos potenciales de la manipulación de nanomateriales en el trabajo y también graves deficiencias en la manera en que dichos riesgos se comunican en los lugares de trabajo.

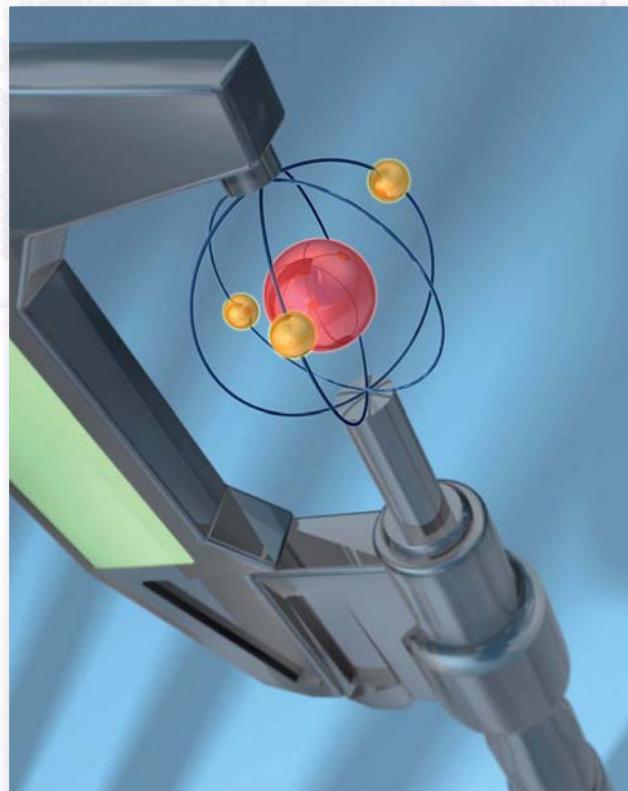
En nuestra vida cotidiana, nos topamos con la nanotecnología en numerosos productos y aplicaciones. Aunque se hayan demostrado peligros sanitarios y medioambientales en el caso de algunos nanomateriales artificiales, estos se emplean en alimentos, cosméticos, textiles, pinturas, artículos deportivos, productos electrónicos, detergentes y numerosos productos para la salud y el bienestar. Además, los nanomateriales están presentes en numerosos lugares de trabajo. En la actualidad, hay más de 1.000 bienes de consumo registrados, que producen más de 500 empresas en 30 países. En la UE, entre 300.000 y 400.000 puestos de trabajo tratan directamente con la nanotecnología, y los nanomateriales artificiales se utilizan en muchos más lugares de trabajo cuando se avanza a lo largo de la cadena de suministro; en el 75 % de los casos, se trata de empresas pequeñas y medianas.

EU-OSHA ha descubierto en su revisión de la investigación actual sobre este particular que la notificación de los riesgos potenciales que plantean estos materiales sigue siendo escasa, y la mayoría de los ciudadanos europeos (un 54 %) ni siquiera sabe qué es la nanotecnología. Incluso en los lugares de trabajo en los que hay nanomateriales artificiales, el nivel de sensibilización es reducido. Así, el 75 % de los trabajadores y empresarios del sector de la construcción desconocen que trabajan con ellos.

Algunas iniciativas tratan de señalar los peligros de los nanomateriales artificiales y la manera en la que deben manipularse (si bien no siempre están destinadas al lugar

de trabajo), como las que llevan a cabo los principales productores o algunos sindicatos, o bien los diálogos nacionales en el seno de algunos Estados miembros, y en todo el territorio europeo mediante la hoja de ruta de la Comisión Europea.

Sin embargo, aún queda mucho por hacer (preferiblemente, de forma conjunta por parte de los responsables políticos, los agentes sociales, los organismos nacionales especializados en el ámbito de la salud y la seguridad en



el trabajo, las agencias de salud pública, las asociaciones sectoriales, etc.), puesto que una notificación deficiente puede generar confusión y dar lugar a temores injustificados o a una subestimación de los riesgos, con el consiguiente nivel insuficiente de prevención y control.

Las estrategias de notificación de riesgos tienen que ayudar a los empresarios a tomar decisiones fundadas y a aplicar las medidas preventivas adecuadas, y deben también ofrecer a los trabajadores las armas necesarias para que controlen personalmente su propia situación con vistas a protegerse debidamente.

EU-OSHA ha elaborado una base de datos en línea con ejemplos de buenas prácticas empresariales que ilustran la correcta gestión de los nanomateriales artificiales en el lugar de trabajo. El proyecto abarca ocho Estados miembros y distintos sectores como el textil, el de la construcción y el de las aplicaciones médicas. Proyectos futuros de la Agencia incluyen una web e informaciones breves y prácticas sobre los instrumentos de gestión de riesgos para los nanomateriales y para la gestión del riesgo en los sectores del mantenimiento, la construcción y la asistencia sanitaria.

Informe anual EU-OSHA 2011: La seguridad y la salud laboral es una inversión, incluso en una coyuntura difícil

En su último informe anual hecho público en junio, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sigue abogando por la inversión en seguridad y salud en el trabajo, y no solo por razones éticas sino también económicas

En su primer informe anual como directora, Christa Sedlatschek se refiere a las presiones que llevan a reducir la inversión en seguridad y salud en el trabajo en un clima económico difícil. Para muchas empresas, se trata simplemente de sobrevivir empresarialmente. Sin embargo, deben recordar que una buena salud y seguridad en el trabajo es esencial, no solo por razones éticas sino también para ser competitivas económicamente.

Entre los principales proyectos de la Agencia durante el último año hay que destacar los avances conseguidos con su iniciativa más emblemática, el proyecto Foresight, que tiene por objetivo anticipar los riesgos a largo plazo en el lugar de trabajo (comenzando con los empleos "verdes") y ayudar a los responsables de la toma de decisiones a prevenirlos.

Otro proyecto importante ha sido la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESEN-ER), que, por primera vez, proporciona una imagen en tiempo real de cómo se gestionan en Europa algunos riesgos importantes de los lugares de trabajo. En 2011 empezó el proceso de análisis secundario de los datos recogidos por medio de la encuesta.

La herramienta interactiva para la evaluación de riesgos (OiRA) de la Agencia, heredera de la anterior Campaña Trabajos Saludables 2008-09 sobre evaluación de riesgos se lanzó oficialmente en 2011. La herramienta OiRA, que la Agencia pondrá a disposición de los usuarios de forma gratuita, ayudará a las pequeñas empresas de la UE a realizar, fácilmente y de forma rentable, una evaluación de los riesgos.

La Agencia también elaboró varias publicaciones sobre buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral en el sector del transporte por carretera.

Finalmente, 2011 fue el segundo y último año de la Campaña «Trabajos Saludables» sobre mantenimiento seguro. La campaña alcanzó niveles de participación sin precedentes y se centró en aumentar la sensibilización sobre la importancia del mantenimiento para la seguridad y la salud de los trabajadores y sobre la necesidad de llevarlo a cabo con seguridad.

En 2011 comenzaron también las gestiones para la elaboración de la próxima estrategia de la Agencia que deberá adoptarse en 2013.

Más información sobre todos los recursos mencionados y muchos más en la página de la Agencia Europea: <http://osha.europa.eu>



Normativa Comunitaria

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Corrección de errores Comunicación de la Comisión 2012/C196/15	Nº C196 4.7.12 Pág. 22	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 89/686/CEE del Consejo, de 21.12.89, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, relativa a los equipos de protección individual. (Se incluía referencia a esta Comunicación en el nº 67 de esta Revista).
Reglamento (UE) nº 528/2012 del PE y del Consejo, de 22.5.12	Nº L167 27.6.12 Pág. 1	Relativo a la comercialización y el uso de los biocidas .
Reglamento de Ejecución (UE) nº 578/2012 de la Comisión, de 29.6.12	Nº L171 30.6.12 Pág. 2	Se establece la no aprobación de la sustancia activa difenilamina, de conformidad con el Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios .
Reglamento de Ejecución (UE) nº 582/2012 de la Comisión, de 2.7.12	Nº L173 3.7.12 Pág. 3	Se autoriza la sustancia activa bifentrina, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) nº 595/2012 de la Comisión, de 5.7.12	Nº L176 6.7.12 Pág. 46	Se aprueba la sustancia activa fenpirazamina, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Decisión de Ejecución de la Comisión, de 4.7.12	Nº L176 6.7.12 Pág. 70	Se permite a los Estados miembros ampliar las autorizaciones provisionales concedidas para las nuevas sustancias activas bixafen, <i>Candida oleophila</i> , cepa O, fluopyram, halosulfurón, yoduro de potasio, tiocianato de potasio y spirotetramat.
Reglamento de Ejecución (UE) nº 608/2012 de la Comisión, de 6.7.2012	Nº L177 7.7.12 Pág. 19	Se modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 en lo relativo a las condiciones de aprobación de las sustancias activas benzoato de denatonio, metil-nonil-cetona y aceites vegetales/aceite de menta verde.
Directiva 2012/20/UE de la Comisión, de 6.7.12	Nº L177 7.7.12 Pág. 25	Se modifica la Directiva 98/8/CE del PE y del Consejo de forma que incluya el flufenoxurón como sustancia activa para el tipo de producto 8 en su anexo I.
Reglamento (UE) nº 612/2012 de la Comisión, de 9.7.12	Nº L178 10.7.12 Pág. 5	Modifica los anexos II y III del Reglamento (CE) nº 1072/2009 del PE y del Consejo, por el que se establecen las normas comunes de acceso al mercado del transporte internacional de mercancías por carretera .
Reglamento (UE) nº 613/2012 de la Comisión, de 9.7.12	Nº L178 10.7.12 Pág. 6	Modifica el anexo III del Reglamento (CE) nº 1071/2009 del PE y del Consejo, por el que se establecen las normas comunes relativas a las condiciones que han de cumplirse para el ejercicio de la profesión de transportista por carretera .
Reglamento (UE) nº 618/2012 de la Comisión, de 10.7.12	Nº L179 11.7.12 Pág. 3	Modifica, a efectos de su adaptación al progreso científico y técnico, el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del PE y del Consejo, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas .
Reglamento (UE) nº 623/2012 de la Comisión, de 11.7.12	Nº L180 12.7.12 Pág. 9	Modifica el anexo II de la Directiva 2005/36/CE del PE y del Consejo, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales .
Reglamento (UE) nº 600/2012 de la Comisión, de 21.6.12	Nº L181 12.7.12 Pág. 1	Relativo a la verificación de los informes de emisiones de gases de efecto invernadero y de los informes de datos sobre toneladas-kilómetro de conformidad con la Directiva 2003/87/CE del PE y del Consejo.
Reglamento (UE) nº 601/2012 de la Comisión, de 21.6.12	Nº L181 12.7.12 Pág. 30	Sobre el seguimiento y la notificación de las emisiones de gases de efecto invernadero , en aplicación de la Directiva 2003/87/CE del PE y del Consejo.

Normativa Comunitaria

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Reglamento (UE) Nº 640/2012 de la Comisión, de 6.7.12	Nº L193 20.7.12 Pág. 1	Modifica, con vistas a su adaptación al progreso técnico, el Reglamento (CE) nº 440/2008, por el que se establecen métodos de ensayo de acuerdo con el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del PE y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH) .
Directiva 2012/18/UE del PE y del Consejo, de 4.7.12	Nº L197 24.7.12 Pág. 1	Relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas y por la que se modifica y ulteriormente deroga la Directiva 96/82/CE.
Directiva 2012/19/UE del PE y del Consejo, de 4.7.12	Nº L197 24.7.12 Pág. 38	Sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) .
Comunicación de la Comisión 2012/C218/08	Nº C218 24.7.12 Pág. 7	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2004/22/CE del PE y del Consejo relativa a los instrumentos de medida .
Reglamento (UE) Nº 649/2012 del PE y del Consejo, de 4.7.12	Nº L201 27.7.12 Pág. 60	Relativo a la exportación e importación de productos químicos peligrosos .
Comunicación de la Comisión 2012/C233/01	Nº C233 3.8.12 Pág. 1	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 94/4/CE del PE y del Consejo, de 23.3.94, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas .
Comunicación de la Comisión 2012/C233/02	Nº C233 3.8.12 Pág. 10	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 97/23/CE del PE y del Consejo, de 29.5.97, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre equipos a presión .
Comunicación de la Comisión 2012/C245/01	Nº C245 14.8.12 Pág. 1	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2006/95/CE del PE y del Consejo, de 12.12.06, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre el material eléctrico destinado a utilizarse con determinados límites de tensión.
Directiva 2012/22/UE de la Comisión, de 22.8.12	Nº L227 23.8.12 Pág. 7	Se modifica la Directiva 98/8/CE del PE y del Consejo, relativa a la comercialización de biocidas , de forma que incluya el carbonato de didecildimetilamonio como sustancia activa en su anexo I.
Comunicación de la Comisión 2012/C256/01	Nº C256 24.8.12 Pág. 1	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2006/42/CE del PE y del Consejo, de 17.5.06, relativa a las máquinas y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE (refundición).

Normativa Nacional

DISPOSICIÓN	B.O.E.	REFERENCIA
Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio.	Nº 168 14/7/2012 Pág. 50428	Biocidas. – De medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
Real Decreto 1070/2012, de 13 de julio.	Nº 190 9/8/2012 Pág. 56891	Biocidas. – Por el que se aprueba el Plan estatal de protección civil ante el riesgo químico.

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 relati-

vas 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@meys.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@meys.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:
Apartado FD 12
28230 LAS ROZAS
(Madrid)

DATOS DE ENVÍO:

Empresa: Actividad: NIF/CIF (imprescindible):
Cargo: Apellidos: Nombre:
Dirección: CP: Población: Provincia:
País: Tel.: Fax: Móvil: E-mail:

DATOS DE FACTURACIÓN:

Los mismos
Entidad: NIF/CIF (imprescindible):
Apellidos: Nombre:
Dirección: CP: Población: Provincia:
País: Tel.: Fax:

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	44,00 € + 4% IVA
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción países de la UE	53,00 €
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción resto países	57,00 €

Gastos de envío incluidos en España, excepto Canarias, Ceuta y Melilla. La suscripción tendrá una duración de 12 meses e incluye el servicio "Plan Renueva Fácil", mediante el cual las suscripciones se renovarán automáticamente a su vencimiento si no se comunica la baja y según las tarifas vigentes.

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. Código Entidad Código Oficina D.C. Número de Cuenta

IMPORTANTE

Indiquemos estos datos

C.I.F. o N.I.F.:
Tfno. Contacto:
E-mail:

Firma y Sello:

Le informamos de que los datos suministrados a WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A. (en adelante, WKE) serán almacenados en un fichero titularidad de esta compañía y tratados para el mantenimiento de la relación contractual suscrita con nosotros. Adicionalmente, usted consiente en el tratamiento de sus datos con la finalidad de informarle, por cualquier medio, incluido el correo electrónico, de productos y servicios de WKE o de terceras empresas colaboradoras pertenecientes a los siguientes sectores: finanzas y seguros, tarjetas de crédito, formación, sector editorial y publicaciones, ferias y eventos, software y servicios informáticos, telecomunicaciones, ocio y turismo, ONG, energía y agua, automoción, sector óptico, sector audiovisual y servicios de mensajería. En este sentido la actividad promocional o de marketing podrá ser realizada directamente por WKE o por cualquiera de los distribuidores (del sector de software o hardware), homologados en su territorio, a quien cederemos sus datos (para más información, pueden consultarse los distribuidores autorizados de WKE en la siguiente página web: <http://www.a3software.com/distribuidoresautorizados.aspx>)

□ No autorizo el tratamiento de mis datos con la finalidad señalada en el párrafo anterior.

Asimismo, le informamos de que sus datos serán cedidos al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como Coeditor de la revista a la que ud. se suscribe.

El titular de los datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a la siguiente dirección: C/ Collado Mediano, 9. 28230 Las Rozas (Madrid) o bien a través del siguiente correo electrónico: lopd@wke.es



SERVICIOS CENTRALES:

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID - Tel. 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27. Para consultas generales: consultasscc@insht.meyss.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

Gabinetes Técnicos Provinciales

- **CEUTA.** Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n. 11702 CEUTA. Tel.: 956 50 30 84 - Fax: 956 50 63 36
- **MELILLA.** Avda. Juan Carlos I Rey, 2, 1ºD - 52001 MELILLA. Tel.: 952 68 12 80 - Fax: 952 68 04 18

CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

JUNTA DE ANDALUCÍA

ALMERÍA
Avda. de la Estación, 25 - 1ºA
Edificio Torresbermejas
04005 ALMERÍA
Tel.: 950 22 65 12
Fax: 950 22 64 66

CÁDIZ
C/ Barbate, esquina
a Sotillos s/n
11012 CÁDIZ
Tel.: 956 20 38 93
Fax: 956 28 27 00

CÓRDOBA
Avda. de Chinales, p-26
Polig. Ind. de Chinales
14071 CÓRDOBA
Tel.: 957 01 58 00
Fax: 957 01 58 01

GRANADA
Carrizo del Jueves, s/n. (Armilla)
18100 ARMILLA
Tel.: 958 01 13 50
Fax: 958 01 13 52

HUELVA
Ctra. Sevilla a Huelva, km. 636
21007 HUELVA
Aptdo. de Correos 1.041
Tel.: 959 65 02 58 / 77
Fax: 959 65 02 68

JAÉN
Ctra. de Torrequebradilla, s/n
23009 JAÉN
Tel.: 953 31 34 26
Fax: 953 31 34 32

MÁLAGA
Avda. Juan XXIII, 82
Ronda Intermedia
29006 MÁLAGA
Tel.: 951 03 94 00
Fax: 951 03 94 00

SEVILLA
C/ Carabela La Niña, 2
41007-SEVILLA
Tel.: 955 06 65 00
Fax: 955 06 65 02

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN
HUESCA
C/ Del Parque, 2 - 3º
22021 HUESCA
Tel.: 974 22 98 61
Fax: 974 22 98 61

TERUEL

San Vicente Paul, 1
44002 TERUEL
Tel.: 978 64 11 77
Fax: 978 64 11 73

ZARAGOZA

C/ Bernardino Ramazzini, s/n.
50071 ZARAGOZA
Tel.: 976 51 66 00
Fax: 976 51 04 27

PRINCIPADO DE ASTURIAS

OVIEDO
Instituto Asturiano de Prevención
de Riesgos Laborales
Avda. del Cristo de las
Cadenas, 107
33006 OVIEDO
Tel.: 985 10 82 75
Fax: 985 10 82 84

GOBIERNO BALEAR

BALEARES
c/ Gremi Teixidors, 38
07009 PALMA DE MALLORCA
Tel.: 971 78 49 63
Fax: 971 78 49 64

GOBIERNO DE CANARIAS

**INSTITUTO CANARIO DE
SEGURIDAD LABORAL**
SANTA CRUZ DE TENERIFE
Ramón y Cajal, 3 - semisótano 1º.
38003 SANTA CRUZ DE
TENERIFE

Tel.: 922 47 37 70
Fax: 922 47 37 39

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

C/ Alicante, 1
Polígono San Cristóbal
35016 LAS PALMAS
Tel.: 928 45 25 00
Fax: 928 45 24 04

GOBIERNO DE CANTABRIA

CANTABRIA
Avda. del Faro, 33
39012 SANTANDER
Tel.: 942 39 80 50
Fax: 942 39 80 51

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

ALBACETE
C/ Teodoro Camino,
2-entreplanta
Edificio Centro
02071 ALBACETE
Tel.: 967 21 25 86
Fax: 967 52 34 08

CIUDAD REAL

Ctra. Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tel.: 926 22 34 50
Fax: 926 25 30 80

CUENCA

C/ Fernando Zóbel, 4
16071 CUENCA
Tel.: 969 23 18 37
Fax: 969 21 18 62

GUADALAJARA

Avda. de Castilla, 7-C
19071 GUADALAJARA
Tel.: 949 88 79 99
Fax: 949 88 79 84

TOLEDO

Avda. de Francia, 2
45071 TOLEDO
Tel.: 925 26 98 74
Fax: 925 25 38 17

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

AVILA
C/ Segovia, 25 - bajo
05071 ÁVILA
Tel.: 920 35 58 00
Fax: 920 35 58 07

BURGOS

C/ Virgen del Manzano, 16
09071 BURGOS
Tel.: 947 22 26 50
Fax: 947 22 57 54

LEÓN

Ctra. de Circunvalación, s/n.
24071 LEÓN
Tel.: 987 20 22 52
Fax: 987 26 17 16

PALENCIA

C/ Doctor Cajal, 4-6
34001 PALENCIA
Tel.: 979 71 54 70
Fax: 979 72 42 03

SALAMANCA

P.º de Carmelitas, 87-91
37071 SALAMANCA
Tel.: 923 29 60 70
Fax: 923 29 60 78

SEGOVIA

Plaza de la Merced, 12 - bajo
40071 SEGOVIA
Tel.: 921 41 74 60
Fax: 921 41 74 47

SORIA

P.º del Espolón, 10 - Entreplanta
42071 SORIA
Tel.: 975 24 07 84
Fax: 975 24 08 74

VALLADOLID

C/ Antonio Lorenzo Hurtado, 6,
7º planta
47014 Valladolid
Tel.: 983 41 50 74
Fax: 983 41 50 77

ZAMORA

Avda. de Requejo, 4 - 2º
Apartado de Correos 308
49012 ZAMORA
Tel.: 980 55 75 44
Fax: 980 53 60 27

GENERALIDAD DE CATALUÑA BARCELONA

Plaza de Eusebi Güell, 4-6
08071 BARCELONA
Tel.: 93 205 50 01
Fax: 93 280 08 54

GERONA

Av. Montilivi, 118
Apartat de Correus 127
17003 GIRONA
Tel.: 972 20 82 16
Fax: 972 22 17 76

LÉRIDA

C/ Empresario
José Segura y Farré
Parc 728-B. Polig. Ind.
El Segre
25071 - LÉRIDA
Tel.: 973 20 16 16
Fax: 973 21 06 83

TARRAGONA

C/ Riu Siurana, 29-B
Polígono Campoclaro
43071 TARRAGONA
Tel.: 977 54 14 55
Fax: 977 54 08 95

JUNTA DE EXTREMADURA

BADAJOZ
Avda. Miguel de Zabala, 2
Polig. Ind. El Nevero
06071 BADAJOZ
Tel.: 924 01 47 00
Fax: 924 01 47 01

CÁCERES

Carretera de Salamanca
Polig. Ind. Las Capellanías
10071 CÁCERES
Tel.: 927 00 69 12
Fax: 927 01 69 15

JUNTA DE GALICIA INSTITUTO GALLEGO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

SERVICIOS CENTRALES
Edificio Administrativo San
Lázaro, s/n
15781 SANTIAGO DE COMPOSTELA
Tel.: 981 95 70 18
Fax: 881 99 93 53

LA CORUÑA

Avda. de Monserrat, s/n
15006 LA CORUÑA
Tel.: 981 18 23 29
Fax: 981 18 23 32

LUGO

Ronda de Fingoj, 170
27071 LUGO
Tel.: 982 29 43 00
Fax: 982 29 43 36

ORENSE

Camino de Prado Loria, s/n
32872 ORENSE
Tel.: 988 38 63 95
Fax: 988 38 62 22

PONTEVEDRA

A Regasenda, s/n
36812 RANDÉ REDONDELA
PONTEVEDRA
Tel.: 886 21 81 00
Fax: 886 21 81 02

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

MADRID
Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
Ventura Rodríguez, 7; Pl. 2.º y 6.º
28071 MADRID
Tel.: 91 420 57 96
Fax: 91 580 09 81

REGIÓN DE MURCIA

MURCIA
C/ Lorca, 70
Apartado de Correos 35
30171 EL PALMAR
Tel.: 968 36 55 00
Fax: 968 36 55 01

GOBIERNO VASCO ÁLAVA

Centro Territorial de Álava

C/ Urriundi, 18 - Polígono Betoño
01013 VITORIA (ÁLAVA)

Tel.: 945 01 68 00

Fax: 943 02 32 51

VIZCAYA

Centro Territorial de Vizcaya
Carrizo de la Dinamita, s/n
48903 Baracaldo (Vizcaya)

Tel.: 94 403 21 79

Fax: 94 403 21 07

GUIPÚZCOA

Centro de Asistencia Técnica de
San Sebastián (OSALAN)
Maldágo Bidea, s/n
Barrio Egua
20071 SAN SEBASTIÁN
Tel.: 943 32 66 05
Fax: 943 29 34 05

El ámbito psicosocial continúa siendo en nuestro país uno de los que presentan más escasa actividad preventiva. Sin embargo, cada vez son más las empresas que demuestran que sí es posible pasar del diagnóstico del problema a la acción preventiva. Aumenta el número de organizaciones que han dado ese paso y están actuando en el terreno de lo psicosocial para conseguir unas mejores condiciones de trabajo.

Con el objetivo de estimular la actividad preventiva real en este campo, el INSHT viene desarrollando desde hace algunos años un proyecto de recopilación y análisis de experiencias de intervención psicosocial. Se trata de identificar y difundir casos reales desarrollados en empresas españolas.

El análisis de dichas experiencias, a la luz de los factores de éxito habitualmente recomendados, permite proporcionar conclusiones prácticas. Dicho proyecto se enmarca en las actuales políticas de seguridad y salud, tanto a nivel estatal como de la Unión Europea, donde el intercambio de experiencias es, desde hace tiempo, un instrumento más para potenciar la actuación eficaz en materia de salud laboral.

El texto que se presenta resulta de este proyecto. Está estructurado en tres grandes bloques. El primero incluye datos de contextualización de la realidad de la actividad preventiva psicosocial en España. El segundo presenta nueve experiencias prácticas de intervención psicosocial.

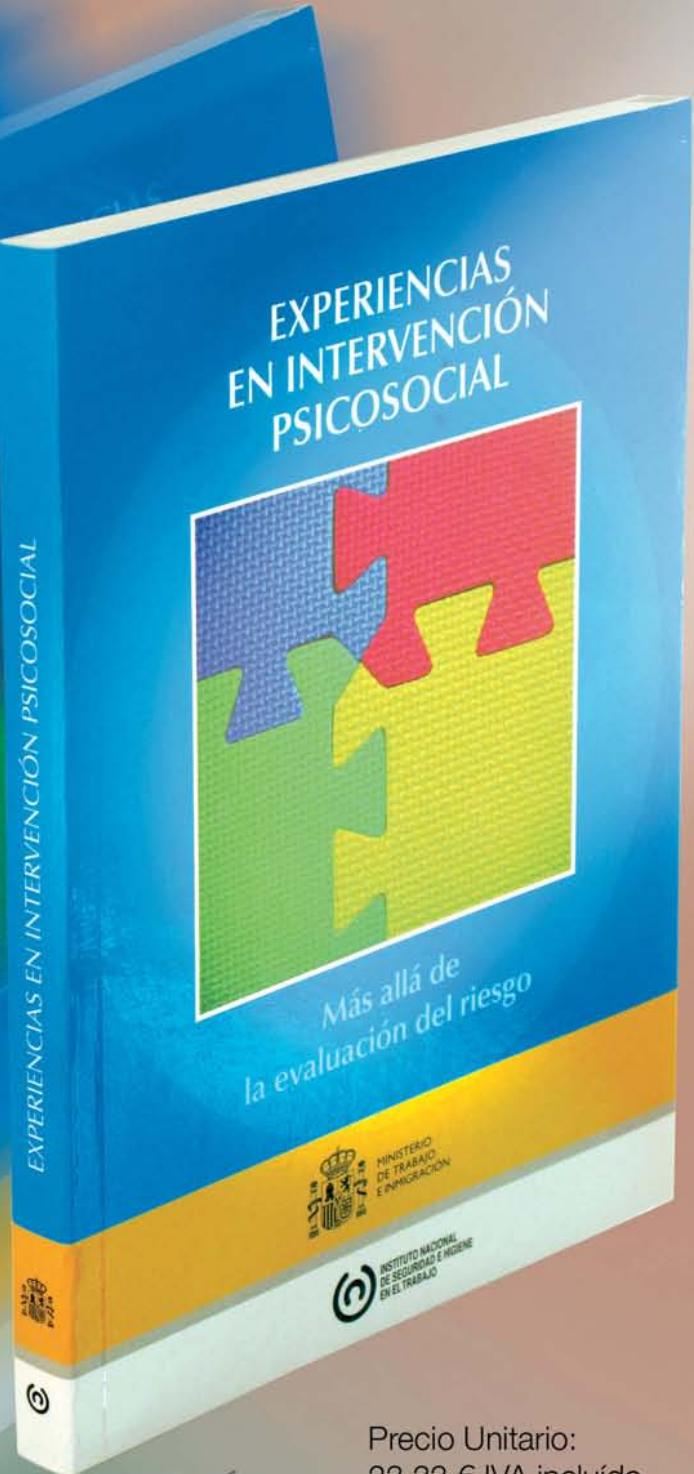
Por último, en la tercera parte se clasifican y analizan los casos, identificándose algunos factores de éxito.

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

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

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

Publicación código ET.114



225 pág.

Precio Unitario:
23,33 € IVA incluido
Disponible también en PDF