

# Análisis comparativo de Buenas Prácticas y Estrategias preventivas

## Informe de Resultados

Aragón, Navarra, Galicia y Canarias

FINANCIADO POR:

COD AT 2017-0071



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



ceos  
aragón

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación.

Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón)

Noviembre 2018

## ÍNDICE

ÍNDICE .....	1
ANTECEDENTES.....	5
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN .....	7
Análisis Comparativo.....	11
REUNIONES Y TALLERES.....	13
Aragón.....	14
Reuniones con la Administración .....	14
Taller de expertos .....	16
Canarias.....	19
Reuniones con la Administración .....	19
Taller de expertos .....	22
Galicia .....	24
Reuniones con la Administración .....	24
Taller de expertos .....	26

---

Navarra .....	30
Reuniones con la Administración .....	30
Taller de expertos .....	32
PRINCIPALES CONCLUSIONES .....	35
Visión General.....	35
Administración .....	35
Empresas.....	36
Cuestión 1. ....	37
Administración .....	37
Empresas.....	37
Cuestión 2: .....	38
Administración .....	38
Empresas.....	39
Cuestión 3: .....	40
Administración .....	40
Empresas.....	40
Cuestión 4: .....	41
Administración .....	41
Empresas.....	41
Cuestión 5: .....	42
Administración .....	42
Empresas.....	42

---

Cuestión 6: .....	43
Administración .....	43
Empresas.....	43
Cuestión 7: .....	44
Administración .....	44
Empresas.....	45
PROPUESTAS DE FUTURO.....	47



## ANTECEDENTES

Dentro de las acciones financiadas por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, CEOE Aragón ha elaborado un estudio y análisis comparativo de diferentes estrategias de seguridad y salud laboral. Para ello, se han seleccionado 6 estrategias de una muestra global de 19 (17 de comunidades autónomas más las estrategias nacional y europea), lo que supone un margen de confianza superior al 90% con un error máximo del 10%.

La selección de las comunidades autónomas responde a la necesidad de cubrir todo tipo de territorio, situación, etc., que pueden influir en los sectores productivos y, por tanto, en las líneas de acción de las estrategias, de manera que se refleje de este modo la diversidad de España.

Así, además de Aragón (por ser la Comunidad Autónoma del ejecutante), se ha trabajado con Navarra, como comunidad más similar, y en los extremos opuestos, Canarias como comunidad insular y Galicia por diferencias en climatología y sectores productivos.

El estudio de las estrategias y planes de acción se ha realizado a través de un análisis bibliográfico y documental, tomando como base las estrategias y planes publicados, así como la información reflejada en las páginas web de los institutos de Seguridad y Salud Laboral de cada una de estas comunidades.

Tras este primer análisis, del que se obtuvo un documento de trabajo, se realizaron entrevistas con los responsables administrativos de las cuatro comunidades autónomas seleccionadas; primordialmente los directores de Trabajo o similares y los directores de los institutos de Seguridad y Salud de estas mismas comunidades.

Tras esta reunión, en cada Comunidad Autónoma se celebraron talleres de expertos, con responsables de empresas o de organizaciones empresariales tanto sectoriales como territoriales, de cara a validar y comparar los resultados obtenidos, permitiéndonos así elaborar este documento de conclusiones que se presenta.

Igualmente, se mantuvieron contactos con las organizaciones empresariales más representativas, ya que son parte de los agentes que han negociado las estrategias de las diferentes comunidades autónomas.

---

El objetivo final del informe es ayudar a las administraciones y a los agentes sociales en la elaboración de las futuras estrategias, de cara a maximizar los resultados con el mínimo esfuerzo, es decir, incrementar la eficiencia en los recursos de elaboración de las estrategias y, consecuentemente, mejorar la efectividad de las mismas para lograr el objetivo final de todas las acciones: reducir la siniestralidad de las empresas españolas.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación.

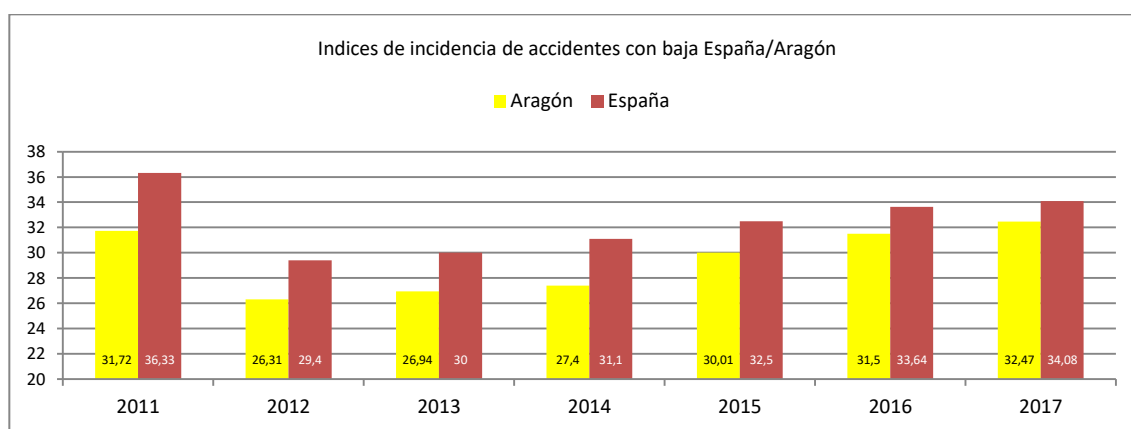


## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Se ha realizado el análisis comparativo de las siguientes estrategias y documentos:

- Marco Estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo
  - Plan de Acción 2017-2018
- Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo
  - Primer Plan de Acción 2017-2018
- Plan de Salud Laboral de Navarra 2015-2020
  - Plan de Acción Salud Laboral 2017-2020
- Estrategia Gallega de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo
  - Plan de actuación 2017 – 2018

Igualmente y de forma paralela al estudio de estos documentos, se ha realizado un análisis de la siniestralidad de cada Comunidad Autónoma<sup>1</sup> comparada con la siniestralidad en el conjunto estatal.

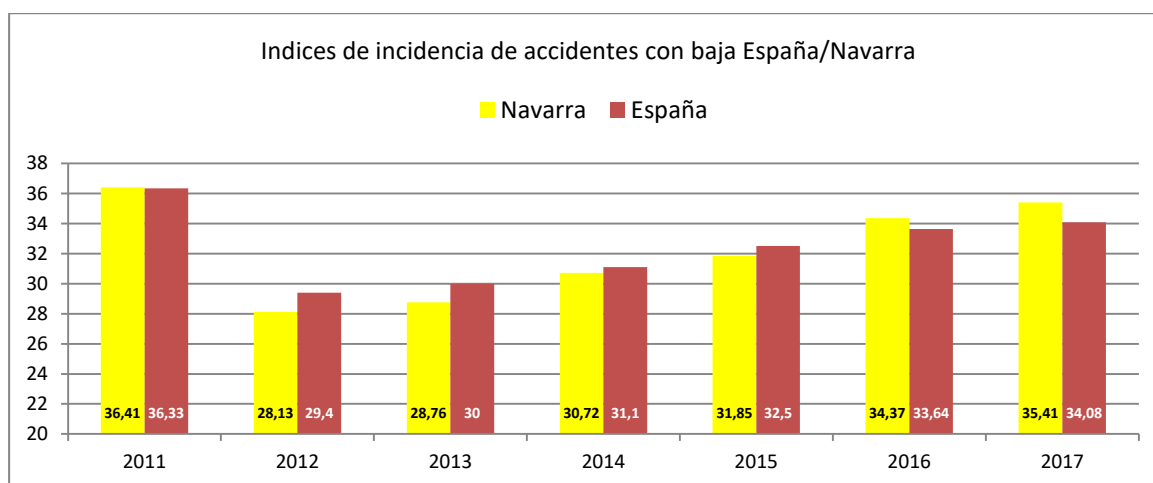


Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>2</sup>

<sup>1</sup> En el documento de trabajo se analizó el periodo 2011-2016, ampliándose un año más en este informe al contar ya con la información consolidada

Si valoramos el último periodo (2016-2017) podemos ver que la siniestralidad sigue la pauta ascendente iniciada en 2013, tanto en el marco estatal como en Aragón, si bien los porcentajes de incremento se suavizan, pasando en España del 3,38% de 2015 a 2016 al 1,31 % entre 2016 y 2017.

En Aragón, el incremento pasa de un 4,73% en el periodo 2015-2016 a un 2,98% en el 2016-2017, aunque hay que señalar que la reducción porcentual es menor en Aragón. Esto le acerca más a la media nacional, pese a encontrarse todavía por debajo de los valores media y destacando que se han superado los de 2011.

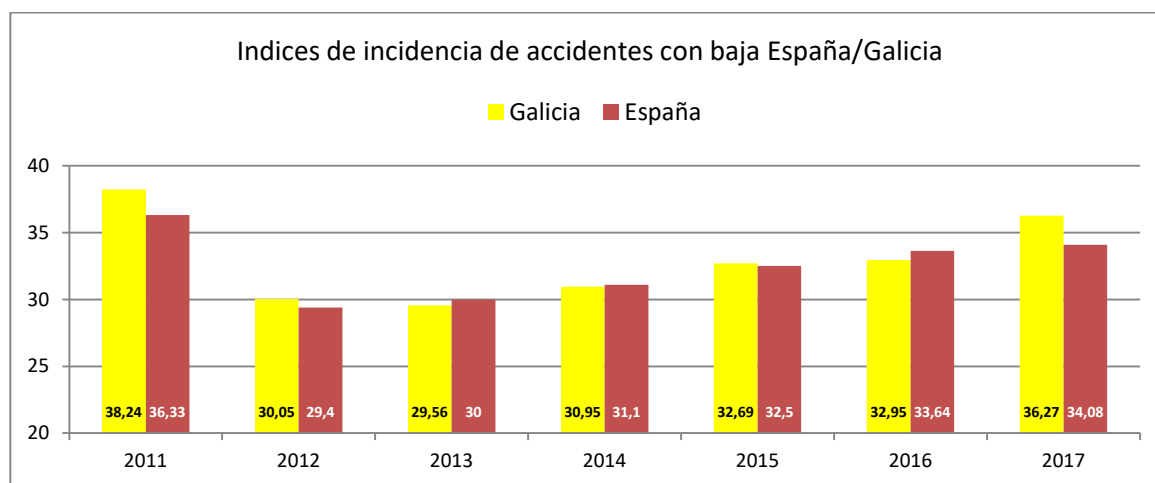


Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En Navarra, el periodo 2016-2017 sigue también la pauta ascendente iniciada en 2013, aunque se continúa por debajo de los valores de 2011.

El incremento en Navarra pasa de un 7,33% en el periodo 2015-2016 a un 2,93% en el periodo 2016-2017, con un importante esfuerzo para frenar este crecimiento en la siniestralidad, aunque continúe aumentando.

<sup>2</sup> Se considera el índice de incidencia como el número de accidentes con baja por cada 1.000 trabajadores que cotizan

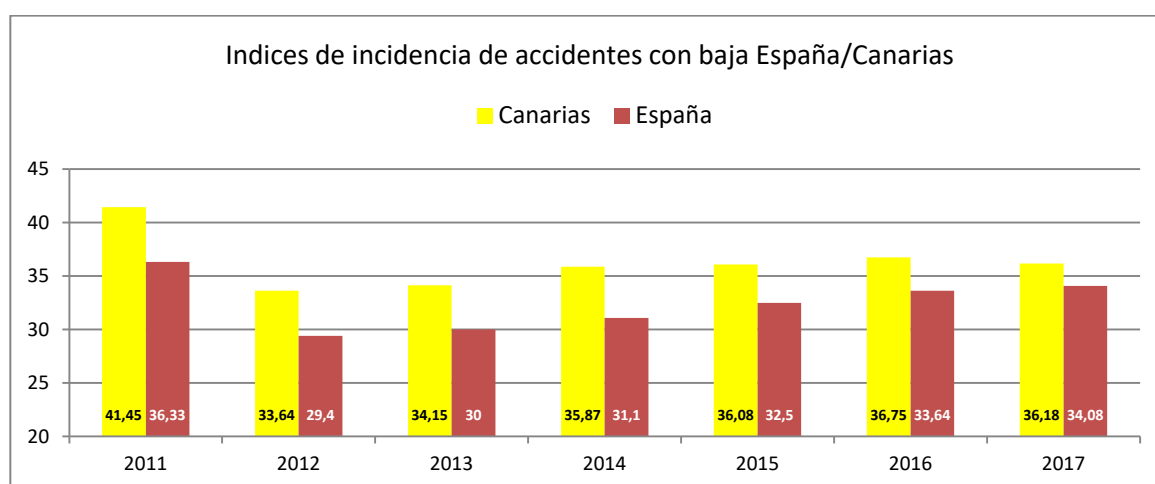


Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En Galicia, el periodo 2016-2017 ha supuesto un incremento porcentual bastante significativo en los índices de siniestralidad, si bien este aumento comenzó un año más tarde (2014) que en el resto de comunidades estudiadas.

Pese a este crecimiento, se continúa por debajo de los valores de 2011.

El incremento en Galicia pasa de un 0,78% en el periodo 2015-2016 a un 9,15% en el periodo 2016-2017, superando nuevamente a la media española que había dejado por debajo en el último año.

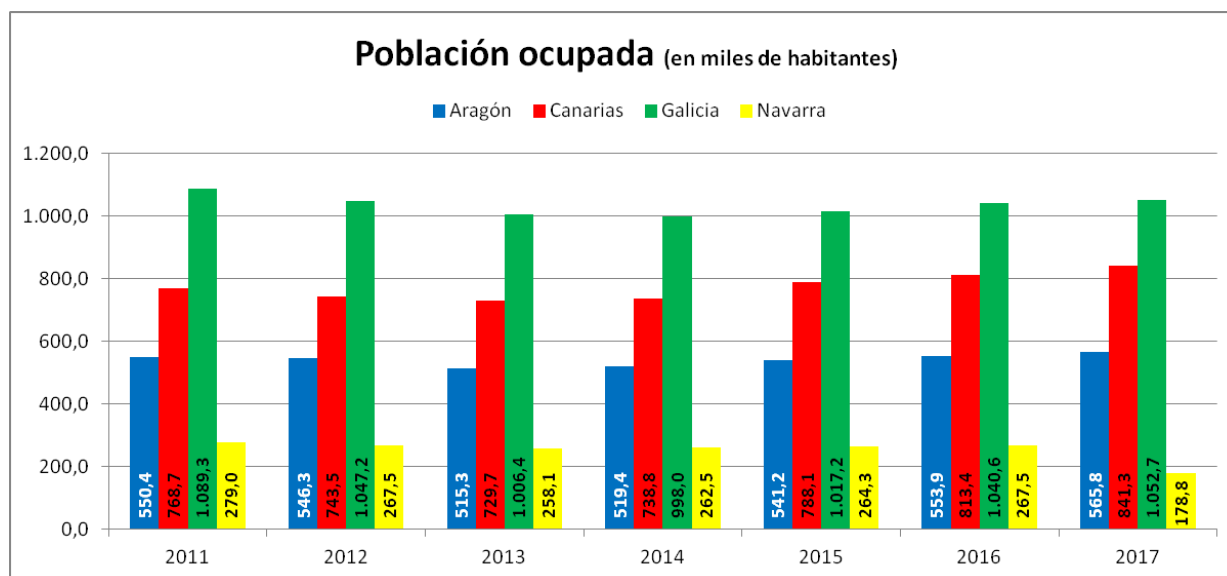


Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Canarias es la única Comunidad Autónoma de las estudiadas que, en el periodo 2016-2017, disminuye sus índices de siniestralidad, revertiendo así la tendencia al alza.

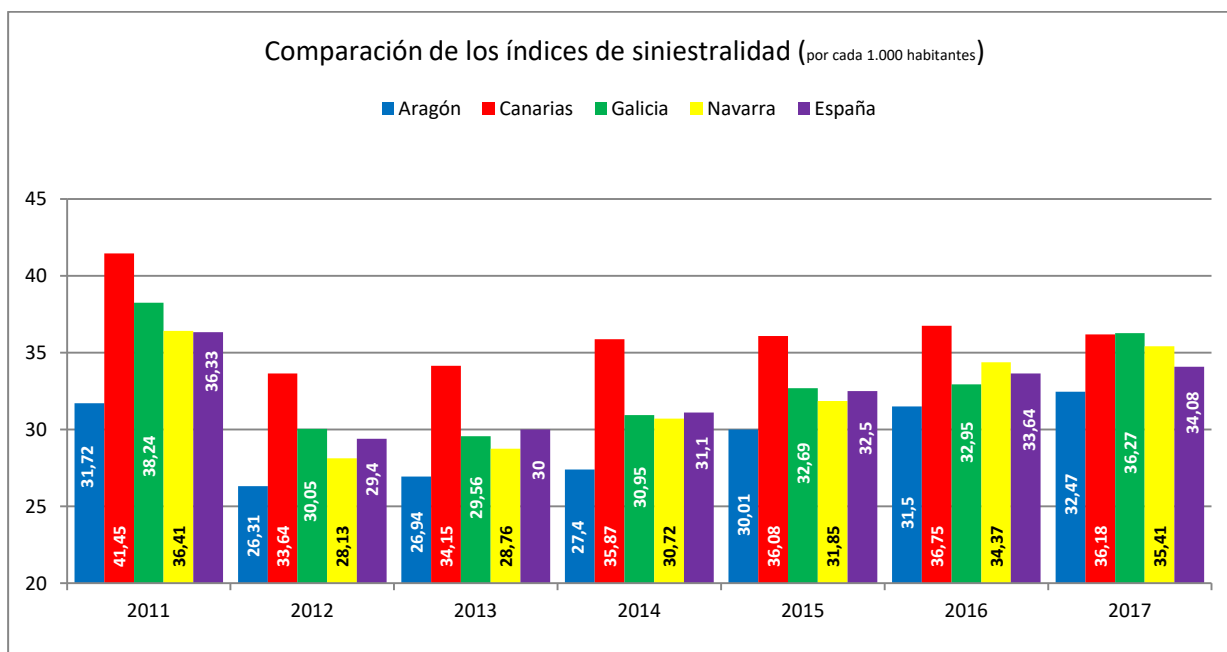
---

Así, en Canarias se ha pasado de un incremento del 1,82% en el periodo 2015-2016 a una reducción del 1,57 % entre 2016 y 2017, lo que supone una variación porcentual del 3,39%.

**ANÁLISIS COMPARATIVO**

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística

La población ocupada de las comunidades autónomas estudiadas, porcentualmente supone entre el 14,02% de la población ocupada española en 2017 y el 14,77% en 2012.

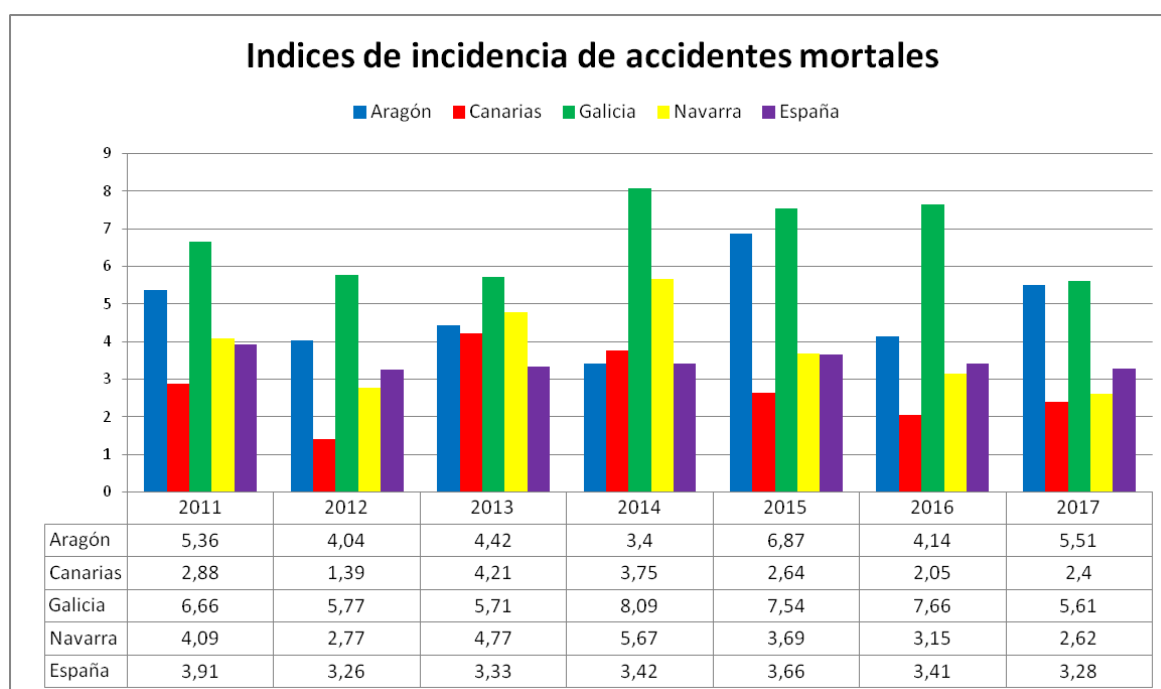


Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística

Respecto a la comparación de los índices de siniestralidad, vemos que Aragón es la única Comunidad Autónoma que siempre ha mantenido índices de siniestralidad por debajo de la media española (entre 1,5 y 5 puntos aproximadamente), mientras que, en el extremo opuesto, Canarias siempre ha estado entre 3 y 5 puntos por encima de la misma.

No obstante, como ya se ha analizado previamente, hay que destacar que Canarias es la única comunidad autónoma en la que se ha roto la tendencia alcista de los índices de siniestralidad, descendiendo en 2017 respecto al año precedente.

Por otra parte, hay que considerar que este es un análisis muy simple y no es el objeto final del informe. De hecho, si analizásemos la gravedad de esta siniestralidad, podría verse como Canarias, que siempre superaba la media española en siniestralidad, queda muy por debajo de ésta en accidentes mortales, salvo en 2013 y 2014. En el extremo opuesto, Aragón, cuya siniestralidad siempre ha estado por debajo de la media española, la supera de manera habitual cuando se trata de accidentes mortales, siendo Galicia la comunidad estudiada con una mayor incidencia en mortalidad dentro de su siniestralidad.



## REUNIONES Y TALLERES

Tras la realización del análisis bibliográfico y documental, se organizó una serie de reuniones y talleres. Estos se orientan a conocer las impresiones y opiniones tanto de las administraciones competentes en la aplicación de las políticas preventivas de las diferentes comunidades autónomas estudiadas, como de las empresas y entidades que, en su día a día, se enfrentan a la aplicación de las políticas preventivas.

Con las administraciones competentes, el formato establecido consistió en reuniones de entre 60 y 90 minutos de duración, precedidas por una breve introducción al documento de trabajo (previamente enviado a los asistentes) realizada por personal técnico de CEOE Aragón, y con un formato bastante libre, si bien tratando de recoger todos los aspectos o cuestiones reflejadas en el mismo.

Los talleres de expertos, realizados con las empresas y entidades empresariales, se llevaron a cabo en un formato más cerrado, con reuniones de 2 horas seguidas de una comida de trabajo.

En las dos horas de sesión inicial, se resumió el documento de trabajo (que también se envió previamente a los asistentes) a través de un power point, con una duración media de 20 minutos.

Tras esta exposición, los asistentes iban tomando la palabra para comentar los diferentes aspectos tratados en este documento de trabajo y responder a diversas cuestiones planteadas para el debate.

Por operatividad, los grupos estaban previstos inicialmente para 5/10 personas, si bien se ampliaron ligeramente en alguna ocasión dado el interés suscitado por el proyecto y las materias a tratar.

---

Las cuestiones planteadas para el debate<sup>3</sup> fueron las siguientes:

1. ¿Cuál es la situación actual de la administración encargada de la aplicación de las políticas preventivas desde el punto de vista de los recursos humanos y económicos?
2. Durante los procesos de elaboración de las estrategias, ¿cree que es necesario/valioso que se realice una exposición pública de las mismas o, el tratarse de temas más técnicos, estas aportaciones no van a ser especialmente relevantes?
3. ¿La negociación colectiva puede ser una buena herramienta para la mejora de la prevención en las empresas o la prevención no es “negociable”?
4. ¿Considera importante el papel de los agentes sociales como elementos de apoyo a empresas y trabajadores en la excelencia preventiva?
5. ¿Qué opina del tratamiento de la prevención desde la infancia? ¿Debería ser una asignatura en sí misma como las matemáticas o el inglés?
6. La Administración, incluida la Inspección de Trabajo, ¿se concibe como ayuda o como ente a quien temer?
7. Casi todas las estrategias consideran que se debe impulsar que la prevención se asuma por parte de las empresas y que el papel de los servicios de prevención ajeno sea residual básicamente en las especialidades de higiene, seguridad y ergonomía y psicología. ¿Cree que la sociedad española está preparada para ese cambio?

Tanto a los asistentes a los talleres de trabajo como al personal de la administración, se les hizo entrega en la reunión del documento de trabajo, material para la reunión consistente en una libreta y un bolígrafo, así como una taza de cerámica para el café, todo ello con el logotipo de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

## ARAGÓN

### Reuniones con la Administración

Dentro de la administración responsable de las políticas en materia preventiva en Gobierno de Aragón destaca el Departamento de Economía, Industria y Empleo y, dentro de éste, la Dirección General de Trabajo.

---

<sup>3</sup> Las cuestiones están redactadas de manera que se suscite el debate, entendiéndose que alguna de ellas puede parecer capciosa.



El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Aragón (ISSLA) depende de la Dirección General de Trabajo y fue creado por decreto 336/2001 de 18 de diciembre del Gobierno de Aragón, como órgano competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración Laboral.

Se mantuvieron reuniones con:

- D<sup>a</sup> Soledad de la Puente, Directora General de Trabajo (10 de mayo de 2018)
- D. Antonio Barrachina, Director del ISSLA (27 de junio de 2018)

Por parte de CEOE Aragón asistieron a estas reuniones D. Juan Carlos Dehesa (Director de la acción), D<sup>a</sup> Loreto Beltrán (Técnico Superior de PRL) y D<sup>a</sup> Rosa García (Técnico Superior de PRL).

Las principales conclusiones de estas reuniones fueron las siguientes:

- ☞ Aparte del problema que para los recursos humanos de las administraciones pudo suponer la reciente crisis económica, nos encontramos en estos momentos con una necesidad de relevo generacional y de gestionarlo de una manera adecuada para evitar la pérdida de conocimiento.
- ☞ Es necesario mejorar la dotación de medios técnicos, como los laboratorios de mediciones, para poder ayudar realmente a aquellas empresas que deseen gestionar la prevención por sí mismas.
- ☞ Las interinidades en estos institutos, que son de carácter técnico, afectan de manera importante a la motivación de los trabajadores, unidas a la incertidumbre sobre la permanencia en determinados puestos.
- ☞ La coordinación administrativa es necesaria, pero hay que tener en cuenta que esta “transversalidad” es difícil de aplicar de manera efectiva si no va acompañada de inversiones.
- ☞ El papel de los agentes sociales en materia preventiva es esencial, por una parte por ser las “voces” de aquellos a los que representan y, por tanto, los interlocutores válidos para las negociaciones de estrategias y políticas. Por otra parte, ya que su cercanía a las empresas y los trabajadores les permite tanto ser conocedores de primera mano de las problemáticas con las que se enfrentan en el día a día como transmitir las políticas y los conocimientos que mejoren la gestión preventiva.
- ☞ La asunción preventiva por parte del empresario no implica necesariamente prescindir de los servicios de prevención ajenos, ya que con nuestro tejido empresarial no es algo factible a

corto plazo,. Sí debe suponer una mayor asunción de responsabilidades, seguimiento y control de las acciones realizadas por este servicio de prevención ajeno.

### Taller de expertos

El taller de expertos en Aragón se celebró el jueves 10 de mayo, de acuerdo al siguiente programa:

12,00 h	Presentación
12,15 h	Breve resumen de Análisis comparativo
12,25 h	Cuestiones para el debate
14,00 h	Fin de la sesión
14,30 h	Comida de trabajo Restaurante “Donde Carol” Calle Fuenclara, 3-5, 50003 Zaragoza

A este taller asistieron 13 personas que se detallan a continuación:

- × D<sup>a</sup> Loreto Beltrán (CEOE Aragón)
- × D. Juan Carlos Dehesa (CEOE Aragón)
- × D. Antonio García (Casting Ros)
- × D<sup>a</sup> Rosa García (CEOE Aragón)
- × D. Fernando Goñi (IQE)
- × D<sup>a</sup> Teresa Iglesias (Baxter)
- × D. Joaquín Martínez (DKV)
- × D. José de las Morenas (UGT Aragón)
- × D. Javier Olmos (TEREOS)
- × D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Victoria Pérez (CEPYME Aragón)
- × D<sup>a</sup> Soledad de la Puente (Gobierno de Aragón)
- × D. Juan Gregorio Rodrigo (MAZ)
- × D<sup>a</sup> Nuria Villalvilla (DKV)

---

Las principales conclusiones de estas reuniones fueron las siguientes:<sup>4</sup>

- ☞ Los técnicos habilitados del ISSLA supusieron un importante avance en su momento, pero hay que vigilar para que su labor no se convierta en el mero cumplimiento de los objetivos marcados, sino que sean más proactivos.
- ☞ Los medios técnicos, como el antiguo laboratorio de higiene, se echan en falta y sería necesario trabajar para recuperarlos.
- ☞ En esta misma línea, el aula exposición permanente de equipos de protección también realizaba una importante labor formativa, fundamental para que al incorporarse a la vida laboral, los jóvenes tengan ya ciertos conocimientos preventivos.
- ☞ La falta de recursos es clara, pero no basta con incrementarlos tal cual. Hay que tener muy claro para qué son estos recursos y cómo se van a utilizar si queremos ser realmente eficaces.
- ☞ Hay que trabajar más con las empresas para involucrar a la dirección. Es un trabajo arduo ya que en las micropymes es muy difícil que la prevención se considere como algo relevante para la competitividad, viéndose más como una carga o un “impuesto” que como otra cosa.
- ☞ La inspección tiene, en general, una imagen negativa ya que se percibe de ella el carácter coercitivo y no el de elemento de ayuda. Es cierto que luego las personas marcan la diferencia, pero debería mejorarse la imagen general ya que ésta no responde a la actividad de la inspección.
- ☞ El factor territorial es importante en Aragón cuando hablamos de recursos humanos, ya que las distancias suponen un hándicap importante, requiriendo mayor tiempo para la misma labor fuera de Zaragoza que en ella.
- ☞ Se debe involucrar más al resto de departamentos de la Administración, especialmente educación, si queremos que realmente la formación preventiva se empiece desde pequeños para lograr una cultura preventiva adecuada.
- ☞ La participación pública en las políticas es un arma de doble filo, ya que si bien es necesario contar siempre con aquellos a los que las políticas van destinadas cuando se elaboran las

---

<sup>4</sup> Las aportaciones que se repiten se omiten salvo que aporten alguna puntualización o matiz de importancia.

mismas, no podemos pasar de ahí a un movimiento “asambleísta” para cada decisión, ni por economía de tiempo y recursos ni por la responsabilidad de quienes elaboran estas políticas.

- ☞ Sin embargo y pese a lo anterior, sí que hay que fomentar la difusión de la prevención a la sociedad, pero más como una herramienta de formación e información que mejore la cultura preventiva de la sociedad que como elementos activos de la elaboración de estas normas y políticas.
- ☞ Hay que valorar qué información se ofrece a las empresas y si éstas la entienden y saben qué hacer con ella, ya que si eso no se cumple difícilmente avanzaremos en la mejora preventiva.
- ☞ El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva es algo complicado, ya que si bien puede tener un carácter de difusión, sensibilización y mejora de la gestión preventiva en las empresas, no podemos utilizar esta herramienta para trasladar lo que ya está regulado por otras normas. Por otra parte, establecer nuevas obligaciones para periodos de tiempo más o menos amplios y de manera sectorial o empresarial puede ser más difícil de asumir. Seguramente la solución más adecuada sería que los aspectos ligados a la prevención se reflejasen en acuerdos marco, territoriales o sectoriales, que permitiesen separar la prevención de los temas meramente laborales y negociables como salarios, horas anuales de trabajo, etc.
- ☞ El papel de los agentes sociales es fundamental y además son los representantes autorizados de empresas y trabajadores, que son los destinatarios últimos de la prevención de riesgos laborales.
- ☞ Para que la prevención de riesgos laborales pueda implantarse en todas las etapas educativas hay que empezar formando al profesorado para que tenga la adecuada capacitación, cada uno en su nivel educativo. Hay que tener en cuenta que en los niveles iniciales no se trata de que los alumnos se aprendan la ley de prevención, sino de que se les inculque cultura preventiva y nociones básicas de prevención.
- ☞ La Inspección tienen una imagen más negativa, pero en cierta medida a la Administración le interesa atemorizar para que se apliquen determinadas medidas, lo que a veces es más efectivo que las sanciones.
- ☞ La arbitrariedad en las acciones de la Administración por falta de criterios comunes genera una imagen negativa de la Administración y una desconfianza hacia las mismas por parte de las empresas.

- ☞ En general, el tejido empresarial carece de los recursos necesarios para gestionar la prevención sin contar con la ayuda de los servicios de prevención. Esto no es malo siempre y cuando estos servicios de prevención sean profesionales y, además, el empresario controle la labor de los mismos y aplique las medidas que le corresponden. En materia de contabilidad, por ejemplo, muchas veces se externaliza pero eso no implica que el empresario no controle y supervise lo que se hace.

## CANARIAS

### Reuniones con la Administración

Dentro de la administración responsable de las políticas en materia preventiva y del Gobierno de Canarias, destaca la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda y, dentro de ésta la Viceconsejería de Empleo y Emprendeduría, de la que depende la Dirección General de Trabajo.

El Instituto Canario de Seguridad Laboral (ICASEL), es el órgano competente en materia de seguridad y salud laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuya creación se recoge en el Decreto 215/1998, de 20 de noviembre y con dependencia funcional de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda.

Se mantuvieron reuniones con:

- D. José Miguel González, Director General de Trabajo (9 de julio de 2018)
- D. Elirerto Galván, Director del ICASEL (9 de julio de 2018)

Por deferencia, se invitó a esta reunión a la Confederación Canaria de Empresarios, de la cual asistieron las siguientes personas:

- D. José Cristóbal García. Secretario General de la Confederación Canaria de Empresarios
- D. Jacobo Viera, Responsable jurídico Técnico PRL Confederación Canaria de Empresarios
- D<sup>a</sup> Natalia Batista, Técnico PRL Confederación Canaria de Empresarios
- D: Rubén Matías, Técnico PRL Confederación Canaria de Empresarios
- D. Juan Antonio Rodríguez, Técnico PRL Confederación Canaria de Empresarios

Por parte de CEOE Aragón asistieron a estas reuniones D. Juan Carlos Dehesa (Director de la acción), D<sup>a</sup> Loreto Beltrán (Técnico superior de PRL).



Las principales conclusiones de estas reuniones fueron las siguientes:

- ☞ Los acuerdos canarios de concertación social firmados en enero de 2017 ya incluían temas de prevención de riesgos laborales, por lo que la propuesta de que sea a nivel de acuerdos marco la inclusión en la negociación colectiva parece la más adecuada. Además, hay que tener en cuenta que la negociación colectiva es normativa y, por tanto, no es una herramienta de información o de sensibilización.
- ☞ Es necesario trabajar de manera importante las patologías no traumáticas. Se está tratando de coordinar con el servicio canario de salud y con la mesa de enfermedades profesionales, pero se requiere protocolizarlo para que se convierta en algo habitual.
- ☞ El absentismo por retrasos en las altas es un aspecto importante que depende del Sistema de Salud, debido a la carencia de medios. Hay que trabajar de manera coordinada con las mutuas para acelerar estos trámites.
- ☞ La siniestralidad en Canarias siempre ha sido elevada, pero hay que tener en cuenta que la gravedad de la misma es inferior a la de otras comunidades autónomas por el tipo de tejido productivo.
- ☞ La formación preventiva debe basarse en el trabajo continuo y no en campañas puntuales, y comenzar desde las primeras etapas educativas, siendo el punto de inicio necesario la formación del profesorado. Además, es necesario considerar que, en estos niveles, la prevención es más una cuestión de hábitos que de aprendizaje de conocimientos concretos.
- ☞ La formación preventiva en FP es la más avanzada actualmente, pero la colaboración con Educación suele ser más complicada en estos temas. La participación y potenciación de la labor de las oficinas técnicas de los agentes sociales en estos aspectos sería una herramienta fundamental para avanzar de manera clara.

- 
- ☞ La financiación en prevención a través de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FSP) es importante para lograr los objetivos y resultados previstos, pero el modelo de acciones territoriales era más efectivo que el actual.
  - ☞ La prevención supone muchas obligaciones para el empresario de acuerdo con las actuales normas, pero es fundamental trabajar para incrementar la implicación de los trabajadores en la efectiva integración de la prevención en la empresa.
  - ☞ La concertación social se establece entre administración y agentes sociales, por lo que la participación en las estrategias preventivas debe circunscribirse a este mismo ámbito. Otra cosa es el conocimiento, que sí debe llegar a toda la sociedad.
  - ☞ Para mejorar el conocimiento de las herramientas preventivas, es necesario fomentar el asociacionismo y de esta manera simplificar la interlocución con la administración trasladando mejor los mensajes.
  - ☞ Para que las empresas asuman la prevención de una manera más directa, habría que liberalizar la profesión de Técnico de Prevención, tal como sucede con otras profesiones. De esta manera se mejoraría al poder trabajar con técnicos especializados por sectores y se incrementaría la implicación de los empresarios, que actualmente lo perciben como un impuesto.
  - ☞ Pese a la existencia de herramientas supuestamente de apoyo, como Prevención 10, las empresas tampoco tienen la capacidad para utilizarla correctamente y luego deben externalizar la formación, la vigilancia de la salud... Al final les resulta más sencillo externalizar todo, ya que no aprecian los beneficios de hacerlo ellos mismos.
  - ☞ Debe mejorarse el control de los Servicios de Prevención Ajenos para que los servicios que prestan sean de calidad y estén adecuados a lo que las empresas contratan. Sería conveniente establecer ratios máximos de empresa por cada técnico superior.
  - ☞ Un problema importante de las empresas es que contratar un servicio de prevención ajeno muchas veces les genera una falsa sensación de seguridad; ellas creen que están cumpliendo y en realidad no es así.

## Taller de expertos

El taller de expertos en Las Palmas de Gran Canaria se celebró el martes 10 de julio de 2018, de acuerdo al siguiente programa:

12,00 h	Presentación
12,15 h	Breve resumen de Análisis comparativo
12,25 h	Cuestiones para el debate
14,00 h	Fin de la sesión
14,30 h	Comida de trabajo
	Restaurante “La terraza del Gabinete”
	Plaza de Cairasco s/n, 35002 Las Palmas de Gran Canaria

A este taller asistieron 11 personas que se detallan a continuación:

- × D<sup>a</sup> Susana Alvarado (Pérez Moreno SAU)
- × D<sup>a</sup> Belinda Rosa Álvarez (AECP)
- × D<sup>a</sup> Natalia Batista (CCE)
- × D<sup>a</sup> Loreto Beltrán (CEOE Aragón)
- × D. Juan Carlos Dehesa (CEOE Aragón)
- × D. Rubén Matías García (CCE)
- × D<sup>a</sup> Pía González (FEDEPORT)
- × D. Juan Antonio Rodríguez (CCE)
- × D. José Miguel Rodríguez (FEMEPA)
- × D. Daniel Jacobo Viera (CCE)
- × D<sup>a</sup> Nayra Villar (ASINCA)

Las principales conclusiones de estas reuniones fueron las siguientes:

- ☞ La Administración no es realmente operativa en la aplicación de la prevención en las empresas pequeñas, por lo que la colaboración con los agentes sociales resulta esencial. Son ellos quienes realmente conocen los problemas de las empresas y, además, son vistos con más “simpatía” por parte de las empresas y se les ofrece mayor información de la situación real.



- 
- ☞ Hay que transmitir que el principal protagonista de la prevención es el trabajador, aunque la responsabilidad sea del empresario.
  - ☞ La cultura preventiva varía mucho según sectores, por ejemplo, en construcción es mayor que en servicios.
  - ☞ La asunción de la prevención por parte del empresario lleva asociadas, aparte de las dificultades de conocimientos y formación por su parte, un gran número de trabas administrativas que hacen que el empresario se vea disuadido de gestionar la prevención personalmente.
  - ☞ Los contenidos formativos serían lo único que tendría sentido que se recogiese en los convenios colectivos, ya que ahí se pueden concretar aspectos según sector y empresa.
  - ☞ La repetición de estrategias como un desglose de la Ley en sí misma carecen de sentido. Sin embargo son buenas dentro del diálogo social, ya que permiten establecer los márgenes con los que se va a trabajar sin que se generen conflictos y, por tanto, ese es su principal valor.
  - ☞ Es necesario impulsar de manera importante el trabajo con autónomos y con micropymes, tanto por ser el mayor porcentaje de empresas en nuestro país como por ser los más desconocedores de sus derechos y obligaciones preventivas.
  - ☞ Los esfuerzos inversores en prevención deberían estar gestionados desde los territorios, que son los que conocen sus necesidades y debilidades.
  - ☞ El problema de la Administración no suele ser muchas veces de recursos humanos, sino de dotación económica y de eficiencia en el trabajo asociada a su menor conocimiento de las empresas. Parte de esto se solventa con la colaboración con los agentes sociales, ya que la cercanía a las empresas mejora la eficiencia de las acciones.
  - ☞ La prevención afecta a empresarios y trabajadores, por lo que sus representantes son los que tienen la potestad para ello ya que los representan. No se puede negociar una estrategia por parte de toda la sociedad, ya que no son los afectados.
  - ☞ La negociación colectiva puede suponer un peligro desde el punto de vista jurídico, por lo que sería más efectivo buscar otros mecanismos para incorporar aspectos preventivos, más desde ámbitos estatales y sectoriales.
  - ☞ En la formación a lo largo de la vida, se debe tratar la prevención de manera transversal en la mayoría de las etapas, trabajando especialmente la percepción del riesgo.
  - ☞ Resulta chocante que se incluya la prevención en los módulos de formación profesional pero no se establezca como asignatura necesaria y fundamental en determinada formación asociada

a los futuros empresarios, ya que si no se forma a todos los niveles nunca se integrará la prevención de manera completa.

- ☞ Es importante que la formación en prevención no se base en campañas o acciones sueltas, sino que tenga una estructura de continuidad.
- ☞ La inspección, y en ocasiones los institutos, a priori no ofrecen confianza. Debería trabajarse en estos aspectos e incrementar la colaboración con agentes sociales.
- ☞ La desprotección a la hora de gestionar la prevención personalmente y las trabas burocráticas unidas al tipo de empresas y a la cultura preventiva actual, dificultan mucho que en estos momentos se pueda tender de manera decidida a una gestión preventiva asumida por las empresas. No obstante, sí que se debe inculcar la responsabilidad de los empresarios y la necesidad de que se implique junto al servicio de prevención en esta gestión, ya que ahora contratar un servicio de prevención otorga una falsa sensación de seguridad a las empresas.

## GALICIA

### Reuniones con la Administración

Dentro de la administración responsable de las políticas en materia preventiva destaca dentro del Gobierno de Galicia, la Consejería de Economía, Empleo e Industria y, dentro de ésta la Secretaría General de Empleo que ostenta las competencias en materia de prevención de riesgos laborales.

El Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral (ISSGA) es un organismo autónomo de los previstos en el artículo 11.b) del Decreto legislativo 1/1999, del 7 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de régimen financiero y presupuestario de Galicia, adscrito orgánicamente a la Consellería competente en materia de trabajo, que se configura como un órgano técnico en materia de prevención de riesgos laborales, goza de personalidad jurídica propia, autonomía funcional y plena capacidad de obrar.

Se mantuvieron reuniones con:

- D<sup>a</sup> Covadonga Toca, Secretaria General de Empleo (14 de mayo de 2018)
- D<sup>a</sup> María Coutinho, Subdirectora general de Relaciones laborales (14 de mayo de 2018)
- D<sup>a</sup> Adela Quinzá-Torroja, Directora del ISSGA (14 de mayo de 2018)

Por deferencia, se invitó a esta reunión a la Confederación de Empresarios de Galicia, de la cual asistió:

- D. José Antonio Neira. Secretario General de la Confederación de Empresarios de Galicia

Por parte de CEOE Aragón asistieron a estas reuniones D. Juan Carlos Dehesa (Director de la acción), D<sup>a</sup> Loreto Beltrán (Técnico superior de PRL) y D<sup>a</sup> Rosa García (Técnico superior de PRL).

Las principales conclusiones de estas reuniones fueron las siguientes:

- ☞ Las Estrategias de Seguridad y Salud, para ser creíbles, deberían estar ligadas a las dotaciones presupuestarias que permitan llevar a cabo las acciones previstas.
- ☞ Es necesario concretar más las acciones y mejorar la coordinación entre administraciones y otros agentes participantes en la ejecución de las medidas.
- ☞ Las negociaciones de la estrategia y de otras políticas preventivas se hacen con aquellos que tienen algo que decir en la materia. En este caso, son los representantes de empresarios y trabajadores, quienes están preparados para ello.
- ☞ La incorporación del servicio de prevención propio de la Xunta permitió mejorar las aportaciones a las medidas a establecer en la Estrategia.
- ☞ Los recursos humanos de la Administración sí que fueron sensibles a la crisis, aunque ahora se está estabilizando con perfiles de base y con especialización, exigiendo determinadas titulaciones, además de la de técnico superior, por ejemplo para higiene o seguridad. Ergonomía queda más abierto a cualquier tipo de titulación.
- ☞ La prevención en tema de amianto y de silicosis son importantes en Galicia y se trabaja especialmente en Ferrol por los astilleros y en Vigo.
- ☞ El papel de los agentes sociales en la gestión preventiva es importante y ayuda, además, a la vertebración del territorio y de la participación, lo que implica que se necesitan organizaciones empresariales y sindicales fuertes, y que no estén “atomizadas”.
- ☞ La negociación colectiva no puede ni debe ser un recordatorio de las normas. Si se quieren introducir aspectos preventivos, deben ser siempre para mejorar, teniendo además en cuenta que una mejora no debe conllevar necesariamente inversión, sino que muchas veces lo que requiere realmente es un cambio cultural.
- ☞ En el ámbito territorial, debería establecerse esta mejora preventiva a nivel de acuerdos marco, dejando los temas más laborales para los convenios concretos, evitando así la posibilidad de que se convierta la prevención en una moneda de cambio como pasó en su momento con los pluses de peligrosidad.
- ☞ Cuando el cambio para la mejora preventiva supone inversiones, la Administración debería estar ahí para apoyarlo estableciendo políticas de fomento.

- ☞ Hay que hacer también un mayor y mejor uso del régimen disciplinario por incumplimientos, para que cada uno asuma su parcela de responsabilidad.
- ☞ Se debe fomentar más el intercambio de buenas prácticas, ya que existen muchas cosas que ya se hacen y no se conocen por desconocimiento o falta de la cultura del marketing.
- ☞ Los profesores no están preparados actualmente para que la prevención sea realmente una materia transversal, ni siquiera teniendo en cuenta que se trata especialmente de trabajar la percepción de los riesgos más que de contenidos concretos. Desde el ISSGA y su “Escuela Gallega de Prevención” se ayuda a este conocimiento pero hay que seguir trabajando y apoyando a los profesores en esta labor.
- ☞ Debe acercarse más la inspección a la empresa y dar a conocer más su papel de asesoramiento, ya que si no se pierden importantes recursos y perdemos efectividad en la prevención de riesgos. No obstante, no se debe olvidar el importante papel de la inspección frente a la competencia desleal ligada a aspectos de gestión preventiva.
- ☞ Actualmente, para una asunción con medios propios de la prevención hay que asegurarse de que las empresas entienden la ley, saben lo que deben hacer y cómo ponerlo en marcha.
- ☞ Es fundamental mejorar la calidad de los servicios de prevención ajenos y así fomentaremos también el conocimiento y la implicación del empresario en la gestión preventiva.
- ☞ Desde Galicia se fomenta y apoya de manera clara a los servicios de prevención mancomunados, ya que están más enfocados a las problemáticas de las empresas que los conforman.

### Taller de expertos

El taller de expertos en Santiago de Compostela se celebró el martes 15 de mayo de 2018, de acuerdo al siguiente programa:

12,00 h	Presentación
12,15 h	Breve resumen de Análisis comparativo
12,25 h	Cuestiones para el debate
14,00 h	Fin de la sesión
14,30 h	Comida de trabajo
	Restaurante “Don Gaiferos”
	Rúa Nova, 23. Santiago de Compostela



A este taller asistieron 10 personas que se detallan a continuación:

- ✗ D. José Acuña (Cualtis)
- ✗ D. Roberto Almuiña (Asociación gallega de áridos)
- ✗ D<sup>a</sup> Loreto Beltrán (CEOE Aragón)
- ✗ D<sup>a</sup> María Botana (CEC)
- ✗ D. Juan Carlos Dehesa (CEOE Aragón)
- ✗ D<sup>a</sup> Rosa García (CEOE Aragón)
- ✗ D. José Ángel Lorenzo (Clúster del Granito)
- ✗ D<sup>a</sup> Jennifer González (ASIME)
- ✗ D. José Antonio Neira (CEG)
- ✗ D. Juan Carlos Vázquez (SPM-APEC LUGO)

Las principales conclusiones de estas reuniones fueron las siguientes:

- ☞ Existen disfunciones en las competencias que afectan a las medidas preventivas. Por ejemplo, Minas no tiene responsabilidad en materia de prevención ni siquiera una jefatura específica de seguridad y los riesgos asociados a ella en esta comunidad son importantes. A ello se puede unir que en este sector la inspección carece de competencias. Pero falta voluntad política y ser consciente del problema real. En industria tampoco se integra la prevención pese a las competencias que ostenta y a la importancia de la seguridad industrial.
- ☞ La inspección trabaja la prevención de riesgos pero no es su actividad más habitual. La mayoría de la labor se realiza en el ámbito laboral puro. Tal vez sería bueno separar la

- Inspección de Trabajo de la de la Seguridad Social, lo que facilitaría una acción inspectora más eficiente.
- ☞ Debe trabajarse en la mentalidad de la Administración, a través de la formación y la información, y convertirlo en una verdadera prioridad, especialmente en los niveles más altos y en los políticos.
  - ☞ Las estrategias deberían partir de un diagnóstico previo siempre, ya que las medidas a aplicar y la intensidad de las mismas dependerá de la situación de partida.
  - ☞ Se debe mejorar la voluntad política y la coordinación, ya que los trabajos en pequeñas parcelas, como sucede actualmente, son menos eficientes y no obtienen resultados en las cifras de siniestralidad.
  - ☞ Hay que dotar de recursos suficientes a los institutos, pero éstos deben trabajar con los actores implicados para que las acciones sean eficientes y aborden los problemas reales. También se debe avanzar en la evaluación del desempeño de los recursos existentes.
  - ☞ Se debe revisar la legislación en materia de prevención, ya que algunas normas están pensadas para sectores muy concretos pero su aplicación es multisectorial, lo que dificulta la correcta interpretación y aplicación de la norma, y por tanto, su cumplimiento. No se puede aplicar igual la normativa a una empresa industrial que a una granja, por ejemplo.
  - ☞ La Inspección de Trabajo, pese a contar con los recursos humanos adecuados, por una parte tiene mala prensa, lo que dificulta su labor de asesoría, y, por otra, actúa con un enfoque más punitivo que realmente operativo.
  - ☞ Parece que la Administración sólo se implica realmente en materia de políticas preventivas cuando los índices de siniestralidad se disparan y que cuando se alcanza un nivel aceptable, se relegan estas políticas.
  - ☞ La cultura preventiva es esencial y debería trabajarse desde la infancia ya que es la base en la que se sustenta toda la prevención. Esta formación debería ser permeable a lo largo de todo el ciclo vital, pero es necesario que la Administración se ponga las pilas para mejorar la capacitación de los formadores y poder formar en habilidades y competencias más que en teoría o normativa.
  - ☞ La publicación y aprobación de normativa por sí sola no soluciona los problemas. Cuando se quiera regular algo, se debe informar y formar primero ya que, si no, no se aplica al final la normativa. Además, tenemos que evitar que la norma se convierta en el objetivo o el fin en sí misma, ya que el objetivo final no es el cumplimiento normativo, sino la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

- 
- ☞ Se debe dar a conocer a las empresas los costes de la NO prevención, ya que son muy elevados y, por tanto, una herramienta de motivación importante.
  - ☞ La definición de las políticas debe ser realizada por personas que tengan los conocimientos necesarios. Se deben identificar los grupos de interés y de trabajo, y hacer hincapié en la posterior difusión mucho más generalista.
  - ☞ Debe colaborarse con empresas tractoras que ayuden a las demás a trabajar la prevención de riesgos. También sería interesante mapear las empresas destinatarias de estas políticas y estrategias, y estructurar éstas por sectores y cadenas de valor, de manera que hubiese una parte transversal y luego tantas estrategias como sectores.
  - ☞ Negociar la prevención junto con salarios u horas de trabajo puede viciar estas negociaciones, por lo que debería trasladarse la prevención a los acuerdos marco o similares, además de ser muy necesaria la cultura del negociador, que actualmente es algo escasa.
  - ☞ El papel de las asociaciones de empresas en materia preventiva es fundamental ya que son quienes realmente conocen la problemática y la mejor manera de abordarla. En EEUU las propuestas normativas surgen directamente desde las asociaciones.
  - ☞ La Inspección tiene un problema importante de imagen, lo que no contribuye a la acción de asesoría que teóricamente deben hacer, aunque luego cada inspector es un mundo y a eso colabora que no exista un criterio homogéneo en la inspección. No obstante, debería trabajarse desde la propia Inspección la tendencia a culpabilizar y responsabilizar a las empresas de todo, ya que eso genera una mala sintonía desde el inicio.
  - ☞ La asunción de la prevención por parte de las empresas no implica necesariamente que se prescindiera de los SPA, ya que las características de nuestro tejido empresarial no lo hacen viable, pero sí que hay que enfatizar la responsabilidad de las empresas y que mejore su implicación, ya que actualmente se genera una falsa sensación de seguridad: “yo pago al SPA ya estoy cubierto”. Los servicios de prevención deberían hacer una labor pedagógica con las empresas para que se involucren más en las decisiones preventivas.

## NAVARRA

### Reuniones con la Administración

Dentro del Gobierno navarro, las competencias en materia de políticas de prevención de riesgos laborales las ostenta la Dirección General de Política Económica, Empresarial y Trabajo, dependiente de la Vicepresidencia de Desarrollo Económico.

El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) es un organismo:

- a. Técnico-asistencial, especializado en materia de promoción de la salud y vigilancia, prevención e intervención sobre problemas colectivos de salud.
- b. De asesoramiento técnico en materia de salud laboral, en el campo de la prevención de riesgos laborales y de protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, desarrollando actuaciones de prevención y asesoramiento técnico, actuaciones relacionadas con la salud de la población laboral y de colaboración en los planes de actuación que se establezcan en las Administraciones Públicas de Navarra competentes en materia de prevención de riesgos laborales, todo ello de conformidad con la planificación y las directrices que en materia de prevención de riesgos establezca el Departamento competente en materia de trabajo.

Creado por el Decreto Foral 63/2012, de 18 de julio, por el que se crea y se aprueban los Estatutos del organismo autónomo Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (modificado en 2015)

Se mantuvo una reunión con:

- D. Javier Zubicoa León Director del Servicio de Trabajo en Gobierno de Navarra (20 de junio de 2018)

Estaba prevista la asistencia de la Directora General de Política Económica, Empresarial y Trabajo del Gobierno Navarra, D<sup>a</sup> Izaskun Goñi Razquín, quien no pudo acudir por motivos de agenda, pero se unió en la comida comentando algunos de los aspectos debatidos en la mesa de expertos.

Por deferencia, se invitó a esta reunión a la Confederación de Empresarios de Navarra, de la cual asistió:

- D. José Manuel Olivar de Julián. Responsable de Internacionalización y PRL. De la Confederación de Empresarios de Navarra



Por parte de CEOE Aragón asistieron a estas reuniones D. Juan Carlos Dehesa (Director de la acción) y D<sup>a</sup> Loreto Beltrán (Técnico superior de PRL).

Las principales conclusiones de estas reuniones fueron las siguientes:

- ☞ La participación se considera importante. En Navarra, esta participación se focalizó en el Plan de acción de la Estrategia, algo muy relevante ya que la Comunidad Foral es una ferviente promotora de la responsabilidad social empresarial y de la igualdad de género.
- ☞ En lo que respecta a la negociación colectiva, el Consejo de Diálogo Social sí que plantea su mejora, abordando aspectos que le confieran mayor calidad como pueden ser los relacionados con la igualdad, género, etc. Se considera que lo ideal sería incorporar todos estos temas en acuerdos intersectoriales. No obstante, existen algunas dificultades por las posturas de sindicatos, que opinan que en la negociación colectiva sólo caben dos actores, empresas y sindicatos.
- ☞ La situación económica llegó a ser complicada, aunque actualmente se está en recuperación, habiéndose contratado un elevado número de técnicos para visitas proactivas. Esto no fue obstáculo para que el relevo generacional y de técnicos se pudiese realizar sin mayores complicaciones.
- ☞ El papel de los agentes sociales, que permean hasta todas las empresas, es fundamental. Estos agentes llegan allí donde la administración no lo hace, por lo que se debe trabajar de manera conjunta.
- ☞ Es necesaria una reforma compleja del sistema educativo, ya que se busca que la prevención, al igual que otras materias transversales, se trabaje en todos los ciclos, algo que podría obtenerse mediante la educación por proyectos.
- ☞ La Inspección en Navarra trata de acercarse a las empresas, y en parte se logra gracias a “desayunos de trabajo entre inspección y empresa”, que contribuyen a que se conozcan otras facetas de la Inspección, como la de asesoramiento y ayuda, más allá de la mera actividad sancionadora, aunque sigue existiendo el miedo a la “visita” de la inspección.
- ☞ Las empresas aún no están preparadas para asumir solas todos los aspectos de la gestión preventiva, pero debe trabajarse para pasar de la situación actual, en la que se considera algo accesorio y se delega en el servicio de prevención ajeno, a una mayor implicación y asunción de responsabilidad por parte del empresario.

## Taller de expertos

El taller de expertos en Pamplona se celebró el miércoles 20 de junio 2018, de acuerdo al siguiente programa:

12,00 h	Presentación
12,15 h	Breve resumen de Análisis comparativo
12,25 h	Cuestiones para el debate
14,00 h	Fin de la sesión
14,30 h	Comida de trabajo Restaurante “New Trujal” Calle San Fermín 55. Pamplona

A este taller asistieron 13 personas que se detallan a continuación:

- × D<sup>a</sup> Loreto Beltrán (CEOE Aragón)
- × D. Juan Carlos Dehesa (CEOE Aragón)
- × D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Luisa Elguea (LASEME)
- × D<sup>a</sup> Cristina Irisarri (SAKANA)
- × D<sup>a</sup> María Ituirría Sesma (AEZMNA)
- × D<sup>a</sup> Mirentxu Malo (LASEME)
- × D. José Manuel Olivar (CEN)
- × D. Luis Otamendi Cebrián (PREVENNA)
- × D<sup>a</sup> Remedios Pablos (Asociación de empresarios de la Ribera)
- × D. Santiago Pangua (TESICNOR)
- × D<sup>a</sup> Idoia Pozo (CEN)
- × D<sup>a</sup> Beatriz Remón (Asociación de empresarios de la Ribera)
- × D. Javier Zubicoa (Gobierno de Navarra)

Las principales conclusiones de estas reuniones fueron las siguientes:

- ☞ Para llegar realmente preparado al mundo laboral, es necesario profundizar la formación e información preventiva previa, incorporando de forma transversal la prevención. Resulta imprescindible incorporarla en la Universidad, y no sólo en las carreras técnicas, sino también en aquellas que generarán futuros empresarios, como Económicas, Empresariales, ADE, etc.
- ☞ Habría que trabajar para adaptar la prevención de riesgos laborales desde los cambios tecnológicos. Las redes pueden ser muy beneficiosas para aumentar la información y sensibilización preventiva, abordando así la cultura preventiva de la sociedad.
- ☞ Los Servicios de Prevención Ajenos son fundamentales, ya que el 90% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores, pero estos servicios de prevención deben adoptar un papel activo asistencial y de apoyo, animando a los empresarios a involucrarse también en la prevención ya que es su responsabilidad y es indelegable. Al reducirse los recursos de las empresas con la crisis, se incrementó la demanda de los SPA.
- ☞ Se debe profesionalizar y mejorar las condiciones del sector de los servicios de prevención, ya que habitualmente es el primer destino laboral de los técnicos de prevención recién salidos, y cuando tienen más experiencia muchas veces se van a las empresas.
- ☞ En la vigilancia de la salud, queda mucho camino por recorrer y se debe trabajar para desligar la vigilancia individual (el clásico reconocimiento médico) de la vigilancia colectiva, que queda a veces más olvidada.
- ☞ Se está trabajando mucho actualmente en la promoción de la salud y las empresas saludables, pero a veces no se tienen las competencias suficientes para actuar en estos aspectos.
- ☞ Los agentes sociales son fundamentales para la integración de las políticas preventivas en todo el tejido empresarial.
- ☞ Se debe trabajar en las interpretaciones normativas, ya que en ocasiones se detecta que, dependiendo de la comunidad autónoma, las interpretaciones varían, lo que afecta a la unidad de mercado.
- ☞ Debe regularse el tema de las prácticas o la formación dual, ya que las empresas que colaboran suelen estar sometidas a mayores inspecciones y se exige a los estudiantes cumplir lo mismo que al resto de trabajadores, pese a que de acuerdo a la ley no están en el ámbito de la ley de Prevención. La empresa se siente desprotegida, especialmente en cuanto a responsabilidades penales. En estos casos, la impresión es que la Inspección solo busca recaudar.

- 
- ☞ Se debe trabajar la prevención en autónomos, ya que son un importante colectivo de trabajadores y hasta la fecha las exigencias preventivas son más impuestas por las empresas que los contratan que por la propia normativa.
  - ☞ Se tiene que restringir la burocracia. El papel lo aguanta todo, pero no te protege y puede crear falsas sensaciones de seguridad.
  - ☞ Los riesgos psicosociales siguen siendo los grandes olvidados y, pese a la dificultad que puede entrañar separar el componente laboral del que no lo es, hay que pensar que las consecuencias afectan al trabajo independientemente del origen de la causa.
  - ☞ El envejecimiento de la población activa puede generar problemas en un futuro cercano, máxime cuando la cultura de las nuevas generaciones es nula en aspectos preventivos y existe cada vez una menor percepción del riesgo y menor tolerancia a la frustración.
  - ☞ La Administración debe bajar más a la realidad, problemática y necesidades de las empresas para realizar políticas efectivas. Aquí el papel de los agentes sociales es crucial.
  - ☞ Hay que mejorar la coordinación en el seno de la Administración, tanto dentro de una misma institución como entre las diferentes administraciones, para homogeneizar criterios y trabajar como una sola a favor de la prevención.
  - ☞ La participación pública en las políticas, muchas veces sólo se realiza para cubrir el expediente o porque la ley obliga, pero realmente se debería limitar a los agentes sociales, que son las partes interesadas, haciendo posteriormente hincapié en la difusión. No tiene sentido que alguien que no es técnico pueda discutir sobre los niveles de exposición o los equipos de protección individual, por ejemplo.

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

Tras la realización del análisis bibliográfico y documental, podemos establecer las siguientes conclusiones principales:

- Los índices de siniestralidad se incrementan desde 2012-2013, coincidiendo con la crisis, y actualmente parece que vuelven a invertir la tendencia, algo que ya se observa en Canarias y se intuye en otras comunidades autónomas.
- Los resultados difieren ligeramente si es la Administración quien se enfrenta a estas cuestiones o son las empresas.

Y como resultado de las conclusiones de los talleres de expertos y de los responsables de la administración se definen las visiones generales de Administración y empresas, así como las visiones de cada una de las cuestiones planteadas.

### VISIÓN GENERAL

#### Administración

- ✘ La mejora preventiva supone inversiones. La Administración debe apoyarla estableciendo políticas de fomento, pero hay que mejorar la eficiencia de estas acciones, lo que podría lograrse a través del fomento del intercambio de buenas prácticas.
- ✘ Hay que hacer un mayor y mejor uso del régimen disciplinario por incumplimientos, para que cada uno asuma su parcela de responsabilidad y evitar así competencias desleales entre empresas.
- ✘ Algunos de los aspectos preventivos que se consideran más urgentes o más relevantes son las patologías no traumáticas, amianto, silicosis
- ✘ El absentismo es un aspecto importante ligado a la prevención y se debe trabajar de manera coordinada con las mutuas para reducirlo, evitando esperas y acelerando trámites.

- ✘ Debe trabajarse conjuntamente con la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales en un nuevo modelo de funcionamiento que permita nuevamente incluir las características territoriales.

## Empresas

- ✘ Parece que la Administración sólo se implica realmente en materia de políticas preventivas cuando los índices de siniestralidad se disparan y que cuando se alcanza un nivel aceptable se relegan estas políticas. Se debe mejorar la voluntad política y la coordinación.
- ✘ Hay que revisar la legislación en materia de prevención, ya que algunas normas están pensadas para sectores muy concretos, pero su aplicación es multisectorial. Esto dificulta la correcta interpretación y aplicación de la norma, y, por tanto, su cumplimiento. No se puede aplicar igual la normativa a una empresa industrial que a una granja, por ejemplo.
- ✘ También es importante trabajar en las interpretaciones normativas, ya que a veces se detecta que dependiendo de la Comunidad Autónoma, las interpretaciones varían, lo que afecta a la unidad de mercado.
- ✘ Pero no debemos olvidar que la aprobación de normativa por sí sola no soluciona los problemas. Cuando se quiera regular algo se deberá informar y formar primero ya que, si no, la normativa no se aplicará bien al final. Además, tenemos que evitar que la norma se convierta en el objetivo o el fin en sí misma, ya que el objetivo final no es el cumplimiento normativo, sino la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✘ Es fundamental que las empresas conozcan los costes de la NO prevención, ya que son muy elevados y, por tanto, una herramienta de motivación importante.
- ✘ La cultura preventiva varía mucho según sectores, por ejemplo en construcción es mayor que en servicios.
- ✘ En la vigilancia de la salud, queda mucho camino por recorrer y se debe trabajar para desligar la vigilancia individual (el clásico reconocimiento médico) de la vigilancia colectiva, que queda a veces más olvidada. Actualmente, se está trabajando mucho la promoción de la salud y las empresas saludables, pero a veces no se tienen las competencias suficientes para actuar en estos aspectos.

## **CUESTIÓN 1. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ADMINISTRACIÓN ENCARGADA DE LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS PREVENTIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS?**

### **Administración**

- ☞ Ha existido un problema de recursos humanos derivado de la crisis, el elevado índice de interinidades, etc., que actualmente se ve agravado con el relevo generacional y la pérdida de conocimiento. Si bien se está en trámites para solucionarlo, esto ha afectado a los servicios que se pueden ofrecer, especialmente desde los institutos, y ha supuesto una pérdida en el trato con las empresas y en la valoración por su parte. Como único aspecto positivo, derivado de la experiencia es más fácil ahora definir los perfiles que se necesitan y encontrar técnicos con ellos (especialistas en higiene, seguridad, etc.)
- ☞ A esto se une que no siempre se dispone de los adecuados medios técnicos que soporten el trabajo.

### **Empresas**

- El problema de la Administración no suele ser tanto de recursos humanos, sino de dotación económica y de eficiencia en el trabajo asociada a su menor conocimiento de las empresas. Parte de esto se solventa con la colaboración con los actores implicados, los agentes sociales, ya que la cercanía a las empresas y a los trabajadores facilita que las acciones sean eficientes y aborden los problemas reales.
- Es necesario trabajar para recuperar los medios humanos y técnicos que realmente ayudaban a las empresas y facilitaban la asunción de un papel más activo en la gestión preventiva y en la asunción de responsabilidades, además de realizar también acciones de información y formación a jóvenes y estudiantes.
- A pesar de que la falta de recursos es clara, no basta con incrementarlos tal cual; hay que tener muy claro para qué son estos recursos y cómo se van a utilizar si queremos ser realmente eficaces. Finalmente, se debe avanzar en la evaluación del desempeño de los recursos existentes.

- Los técnicos habilitados supusieron un importante avance en su momento, pero hay que vigilar para que su labor no se convierta en el mero cumplimiento de los objetivos marcados, sino que sean más proactivos.
- También se debe tener en cuenta el factor territorial ya que en algunas comunidades autónomas las distancias suponen un hándicap importante, requiriendo mayor tiempo para la misma labor en unas zonas de la comunidad respecto a otras.
- Se debe involucrar más al resto de departamentos de la Administración, especialmente Educación, si queremos que realmente la formación preventiva se empiece desde pequeños para lograr una cultura preventiva adecuada.

**CUESTIÓN 2: DURANTE LOS PROCESOS DE ELABORACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS ¿CREE QUE ES NECESARIO/VALIOSO QUE SE REALICE UNA EXPOSICIÓN PÚBLICA DE LAS MISMAS O, EL TRATARSE DE TEMAS MÁS TÉCNICOS, ESTAS APORTACIONES NO VAN A SER ESPECIALMENTE RELEVANTES?**

**Administración**

- ☞ La participación se considera importante, si bien en líneas generales se cree que en las estrategias preventivas debe circunscribirse al ámbito de la concertación social, que se establece entre administración y agentes sociales.
- ☞ Las negociaciones de la estrategia y de otras políticas preventivas se hacen con aquellos que tienen algo que decir en la materia y que, en este caso, son los representantes de empresarios y trabajadores, quienes están preparados para ello.
- ☞ Otro aspecto es la difusión que se realice, ya que sí es admitido por todos que el conocimiento debe llegar a toda la sociedad
- ☞ Es muy importante igualmente la coordinación administrativa en todos sus ámbitos y facetas. Para la elaboración de la estrategia se deben coordinar dentro de un área o institución, entre ellos y entre administraciones, pero para la posterior implantación debe coordinarse también entre territorios y otros actores de la prevención.
- ☞ En la elaboración de las estrategias, puede ser beneficioso contar con el servicio de prevención propio de la Administración, que puede aportar información relevante.
- ☞ Las estrategias de Seguridad y Salud, para ser creíbles, deberían estar ligadas a las dotaciones presupuestarias que permitan llevar a cabo las acciones previstas.



## Empresas

- La participación pública en las políticas muchas veces sólo se realiza para cubrir el expediente o porque la ley obliga.
- Además, la participación pública en las políticas puede ser un arma de doble filo, ya que si bien es necesario contar siempre con aquellos a los que las políticas van destinadas cuando se elaboran las mismas, no podemos pasar de ahí a un movimiento “asambleísta” para cada decisión, ni por economía de tiempo y recursos ni por la responsabilidad de quienes elaboran estas políticas.
- Sin embargo y pese a lo anterior, sí que hay que fomentar la difusión de la prevención a la sociedad, pero más como una herramienta de formación e información que mejore la cultura preventiva de la sociedad que como elementos activos de la elaboración de estas normas y políticas. Eso sí, se debe valorar qué información se ofrece a las empresas y si éstas la entienden y saben qué hacer con ella, ya que si eso no se cumple, difícilmente avanzaremos en la mejora preventiva.
- En definitiva, la participación en la redacción se debería limitar a personas que tengan los conocimientos necesarios. Por ello, se deben identificar los grupos de interés y los grupos de trabajo, siendo el principal grupo de interés los agentes sociales, que son las partes interesadas (aquellos que están afectados por las mismas, ya que son los representantes de trabajadores y empresas) haciendo posteriormente hincapié en la difusión. No tiene sentido que alguien que no es técnico pueda discutir sobre los niveles de exposición o los equipos de protección individual, por ejemplo.
- Como se aprecia, el papel de los agentes sociales es fundamental ya que son los representantes autorizados de empresas y trabajadores, que son los destinatarios últimos de la prevención de riesgos laborales. Como curiosidad, en EEUU las propuestas normativas surgen directamente desde las asociaciones.
- Una vez definido esto, debe tenerse en cuenta que la repetición de estrategias como un desglose de la ley en si misma carecen de sentido. Sin embargo, son buenas dentro del diálogo social, ya que permiten establecer los márgenes con los que se va a trabajar sin que se generen conflictos y, por tanto, ese es su principal valor, así como la adecuación al territorio.
- Finalmente, las estrategias deberían partir de un diagnóstico previo siempre, ya que las medidas a aplicar y la intensidad de las mismas dependerá de la situación de partida.

### CUESTIÓN 3: ¿LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PUEDE SER UNA BUENA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA DE LA PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS O LA PREVENCIÓN NO ES “NEGOCIABLE”?

#### Administración

- ☞ Obviamente, se entiende que la prevención no es negociable. Por eso mismo, tal vez sería bueno sacarla como tal de los convenios y dejar en éstos sólo aquellos aspectos que sí se negocian, como vacaciones, jornada anual, etc., evitando así situaciones poco claras como pasó en su momento con los pluses de peligrosidad.
- ☞ No obstante, es bastante coincidente la idea de que los temas de prevención de riesgos laborales se incluyan a nivel de acuerdos marco o acuerdos intersectoriales.
- ☞ Se valora el papel de información o formación de los convenios y su utilidad para “recordar” las normas preventivas, si bien en general se considera que la negociación colectiva no puede ni debe ser un recordatorio de las normas. Además hay que tener en cuenta que la negociación colectiva es normativa y, por tanto, no es una herramienta de información o de sensibilización.
- ☞ La inclusión de aspectos preventivos debe ser siempre para mejorar, teniendo además en cuenta que una mejora no necesariamente conlleva una necesidad de inversión, sino que muchas veces es más necesario un cambio cultural.

#### Empresas

- La negociación colectiva puede suponer un peligro desde el punto de vista jurídico, por lo que sería más efectivo buscar otros mecanismos para incorporar aspectos preventivos, más desde ámbitos estatales y sectoriales. Además, negociar la prevención junto con salarios u horas de trabajo puede viciar estas negociaciones.
- Los contenidos formativos serían los únicos que tendría sentido que recoger en los convenios colectivos, ya que ahí se pueden concretar aspectos según sector y empresa.
- Debe trasladarse la prevención a los acuerdos marco o similares, además de ser muy necesaria la cultura del negociador, que actualmente es algo escasa.
- El carácter de difusión y de sensibilización que puede tener la negociación colectiva en materia de prevención supone utilizar esta herramienta para trasladar lo que ya está regulado por otras normas, o bien para establecer nuevas obligaciones para periodos de tiempo más o menos amplios y de manera sectorial o empresarial, lo que puede ser más difícil de asumir.

#### **CUESTIÓN 4: ¿CONSIDERA IMPORTANTE EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES COMO ELEMENTOS DE APOYO A EMPRESAS Y TRABAJADORES EN LA EXCELENCIA PREVENTIVA?**

##### **Administración**

- ☞ El papel de los agentes sociales en materia preventiva es esencial, por una parte ya que son las “voces” de aquellos a los que representan y, por tanto, los interlocutores válidos para las negociaciones de estrategias y políticas. Por otra parte, su cercanía a las empresas y trabajadores les permite tanto ser conocedores de primera mano de las problemáticas con las que se enfrentan en el día a día como poder transmitir las políticas y los conocimientos que mejoren la gestión preventiva.
- ☞ Para que este papel sea aún más importante, se debe fomentar el asociacionismo y, de esta manera, simplificar la interlocución con la Administración. Se necesitan organizaciones empresariales y sindicales fuertes y que no estén “atomizadas”.

##### **Empresas**

- <sup>1</sup> Existen algunos temas de gran interés que deberían trabajarse de manera conjunta para alcanzar los máximos resultados, como son los autónomos, un importante colectivo y en el que hasta la fecha las exigencias preventivas son más impuestas por las empresas que los contratan que por la propia normativa. Por otro lado, los riesgos psicosociales siguen siendo los grandes olvidados pese a los esfuerzos que se están realizando. También hay que trabajar conjuntamente sobre el envejecimiento, máxime cuando la cultura de las nuevas generaciones es nula en aspectos preventivos y existe cada vez una menor percepción del riesgo y tolerancia a la frustración, que puede generar problemas en un futuro cercano.
- <sup>1</sup> Por otra parte, hay que restringir la burocracia, ya que el papel lo aguanta todo, pero no protege y puede crear falsas sensaciones de seguridad.
- <sup>1</sup> La Administración, con la ayuda de los agentes sociales, debe bajar más a la realidad, conocer la problemática y necesidades de las empresas para realizar políticas efectivas. Aquí el papel de los agentes sociales es crucial; son fundamentales para la integración de las políticas preventivas en todo el tejido empresarial.

- 
- <sup>1</sup> Finalmente, se debe mejorar la coordinación en el seno de la Administración, tanto dentro de una misma administración como entre las diferentes existentes, para homogeneizar criterios y trabajar como una sola a favor de la prevención.

### **CUESTIÓN 5: QUÉ OPINA DEL TRATAMIENTO DE LA PREVENCIÓN DESDE LA INFANCIA. ¿DEBERÍA SER UNA ASIGNATURA PROPIA COMO LAS MATEMÁTICAS O EL INGLÉS?**

#### **Administración**

- ☞ La formación preventiva debe basarse en el trabajo continuo y no en campañas puntuales, y comenzar desde las primeras etapas educativas, siendo el punto de inicio necesario la formación del profesorado. Los profesores no están preparados actualmente para que la prevención sea realmente una materia transversal, ni siquiera teniendo en cuenta que se trata especialmente de trabajar la percepción de los riesgos más que de contenidos concretos.
- ☞ Hay que tener en cuenta que a estos niveles la prevención es más una cuestión de hábitos que de aprendizaje de conocimientos concretos, por lo que es necesaria una reforma compleja del sistema educativo, ya que se busca que la prevención, al igual que otras materias transversales, se trabajen en todos los ciclos, lo que podría obtenerse, por ejemplo, mediante la educación por proyectos.

#### **Empresas**

- <sup>1</sup> Es importante que la formación en prevención no se base en campañas o acciones sueltas, sino que tenga una estructura de continuidad.
- <sup>1</sup> Para que la prevención de riesgos laborales pueda implantarse en todas las etapas educativas hay que empezar formando al profesorado para que tenga la adecuada capacitación en cada nivel educativo. Hay que tener en cuenta que en los niveles iniciales no se trata de que se aprendan la ley de prevención, sino de que se trabajen temas de información y sensibilización. En la formación a lo largo de la vida se debe tratar la prevención de manera transversal en la mayoría de las etapas, trabajando especialmente la percepción del riesgo.
- <sup>1</sup> No tienen sentido enseñar a un chaval de 14 años qué es la ley de prevención y cuales sus artículos pero sí que aprenda que existe una ley, lo que implica la prevención y la necesidad de percibir adecuadamente los riesgos.

- <sup>1</sup> Debe regularse el tema de las prácticas o la formación dual, ya que las empresas que colaboran suelen estar sometidas a mayores inspecciones y se exige a los estudiantes cumplir lo mismo que al resto de trabajadores, pese a que de acuerdo a la ley no están en el ámbito de la ley de Prevención. La empresa se siente desprotegida especialmente en cuanto a responsabilidades penales.
- <sup>1</sup> Resulta chocante, por otra parte, que se incluya la prevención en los módulos de formación profesional pero no se establezca como asignatura necesaria y fundamental en determinada formación asociada a los futuros empresarios, ya que si no se forma a todos los niveles nunca se integrará la prevención de manera completa. Es imprescindible incorporar esta formación en la Universidad y no sólo en las carreras técnicas, sino en aquellas que generarán los futuros empresarios, como Económicas, Empresariales, ADE, etc.
- <sup>1</sup> Finalmente, habría que trabajar para adaptar la prevención de riesgos laborales desde los cambios tecnológicos. Las redes pueden ser muy beneficiosas para aumentar la información y sensibilización preventiva, abordando así la cultura preventiva de la sociedad.

### **CUESTIÓN 6: LA ADMINISTRACIÓN, INCLUIDA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO, ¿SE CONCIBEN COMO AYUDA O COMO ALGUIEN A QUIEN TEMER?**

#### **Administración**

- ☞ La inspección sigue asociándose con una actividad meramente sancionadora, viéndose como ente a evitar y no se suele recurrir a ella, pese a los esfuerzos que realiza (como desayunos de trabajo entre inspección y empresa” realizados en Navarra) para que se conozcan otras facetas de la misma, como la de asesoramiento y ayuda. Los institutos tuvieron épocas en las que las empresas recurrían más a ellos, ya que tenían más medios. Aún así, tienen una cara más amable frente a las empresas.

#### **Empresas**

- <sup>1</sup> Existen, dentro de la administración, disfunciones en las competencias que afectan a las medidas preventivas, por ejemplo en Galicia se destacó que Minas no tiene responsabilidad en materia de prevención, pese a los riesgos asociados y la inspección carece de competencias en ese sector.

- La inspección, y en ocasiones los institutos, a priori no ofrecen confianza. Debería actuarse en estos aspectos e incrementar la colaboración con agentes sociales, y trabajar con la administración especialmente en los niveles más altos y en los políticos. Es necesario ser consciente del problema real y que exista una clara voluntad política.
- La inspección tiene, en general, una imagen negativa ya que se percibe de ella el carácter coercitivo y no el de elemento de ayuda, pero en cierta medida a la Administración le interesa atemorizar para que se apliquen determinadas medidas, lo que a veces es más efectivo que las sanciones. Además, la inspección trabaja la prevención de riesgos pero no es su actividad más habitual; la mayoría de la labor se realiza en el ámbito laboral puro.
- La Inspección de Trabajo, pese a tener los recursos humanos adecuados, tiene un problema importante de imagen, lo que no facilita la acción de asesoría que teóricamente debe hacer.
- También hay que tener en cuenta que cada inspector es un mundo y a eso colabora que no exista un criterio homogéneo en la Inspección, lo que no es positivo para la credibilidad de esta institución. La arbitrariedad en las acciones de la administración por falta de criterios comunes genera una imagen negativa de la administración y una desconfianza hacia las mismas por parte de las empresas.

**CUESTIÓN 7: CASI TODAS LAS ESTRATEGIAS CONSIDERAN QUE SE DEBE IMPULSAR QUE LA PREVENCIÓN SE ASUMA POR PARTE DE LAS EMPRESAS, Y QUE EL PAPEL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENO SEA RESIDUAL ESPECIALMENTE EN LAS ESPECIALIDADES DE HIGIENE, SEGURIDAD Y ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA. ¿CREE QUE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA ESTÁ PREPARADA PARA ESE CAMBIO?**

### Administración

- ☞ La asunción preventiva por parte del empresario no implica necesariamente prescindir de los servicios de prevención ajenos, ya que con nuestro tejido empresarial no es algo factible a corto plazo. Pero sí que debe suponer una mayor asunción de responsabilidades, seguimiento y control de las acciones realizadas por el servicio de prevención ajeno a través de una mayor implicación por parte del empresario.
- ☞ Pese a la existencia de herramientas supuestamente de apoyo, como Prevención 10, las empresas no tienen la capacidad para utilizarla correctamente. Además, deben externalizarse aspectos como la formación o la vigilancia de la salud, lo que al final las empresas optan por externalizar todo, ya que no aprecian los beneficios de hacerlo ellos mismos.

- ☞ Pero se debe trabajar bien esta información ya que el SPA genera una falsa sensación de seguridad; ellas creen que están cumpliendo y en realidad no es así.
- ☞ Por otra parte, es importante ser vigilante en la calidad de los servicios de prevención ajenos y en que sean capaces de transmitir a las empresas la necesidad de la implicación de las mismas y la responsabilidad que asumen en todo momento.
- ☞ Los servicios de prevención mancomunados deben impulsarse igualmente, ya que están más enfocados a las problemáticas de las empresas que los conforman.

## Empresas

- Los servicios de prevención ajenos son fundamentales, ya que el 90% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores, lo que dificulta que realicen la gestión por sí mismos.
- En general, el tejido empresarial carece de los recursos para gestionar la prevención sin contar con la ayuda de estos servicios de prevención. Esto no es malo, siempre y cuando estos servicios sean profesionales y el empresario controle la labor de los mismos y aplique las medidas que le corresponden. El área de contabilidad, por ejemplo, muchas veces se externaliza pero eso no implica que el empresario no controle y supervise lo que se hace.
- La asunción de la prevención por parte del empresario lleva asociadas, aparte de las dificultades de conocimientos y formación por parte del empresario y la cultura preventiva actual, un gran número de trabas administrativas y burocráticas que disuaden al empresario de gestionar la prevención personalmente.
- Por tanto, estos servicios de prevención deben adoptar un papel activo asistencial y de apoyo, animando a los empresarios a involucrarse también en la prevención, ya que es su responsabilidad y es indelegable, enfatizando en la responsabilidad de las empresas. Hay que destacar la importante labor pedagógica con las empresas para que se involucren más en las decisiones preventivas.
- Eso implica que hay que trabajar más con las empresas para involucrar a la dirección. Es un trabajo arduo, ya que en las micro pymes es muy difícil que la prevención se considere como algo relevante para la competitividad, viéndose más como una carga o un “impuesto” que como otra cosa. Pero hasta que eso no se logre, se va a seguir recurriendo a los servicios de prevención ajenos considerando, además, de manera errónea los empresarios que así se les eximen de cualquier responsabilidad ya que “pagan” por ello y esto puede generar a la larga situaciones de falsa seguridad.

- 
- <sup>1</sup> Otro aspecto clave, es que hay que transmitir que el principal protagonista de la prevención es el trabajador, aunque la responsabilidad sea del empresario, ya que si el trabajador no aplica prevención va a ser muy difícil mejorar los índices de siniestralidad.
  - <sup>1</sup> Con la crisis, al reducirse los recursos de las empresas, se incrementó la demanda de los servicios de prevención ajenos.
  - <sup>1</sup> Todo esto nos lleva a que se debe vigilar que la calidad de estos servicios de prevención sea la adecuada, profesionalizando y mejorando las condiciones del sector de los servicios de prevención, ya que habitualmente es el primer destino laboral de los técnicos de prevención recién salidos, que cuando tienen más experiencia muchas veces se van a las empresas.



## PROPUESTAS DE FUTURO

Una vez detectados los problemas y los aspectos mejorables, es necesario abordar los mismos para plantear posibles soluciones.

Entre las propuestas que se han definido podemos destacar las siguientes:

- ① Los esfuerzos inversores en prevención deberían estar **gestionados desde los territorios**, que son los que mejor conocen sus necesidades y debilidades. Por ello, el modelo de financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales FSP, está trabajando en definir un nuevo modelo de trabajo para lo que ya ha establecido un grupo de trabajo tal como se acordó en su Patronato de 30 de octubre de 2018.
- ② Hasta el momento, las normas establecidas no permiten que se pueda ejercer la profesión de técnico superior de prevención de riesgos laborales de forma independiente, siendo únicamente posible ejercer las labores o bien desde un servicio de prevención o bien dentro de una empresa. **Liberalizar la profesión** podría facilitar que las pymes y micropymes pudieran contar con un técnico en prevención que les ayudase y asesorase, tal como sucede con otras materias empresariales como nóminas, contabilidad, etc. Seguramente de este modo dejaría de percibirse la prevención como un impuesto y se vería más como una obligación empresarial, tal como presentar el IVA o hacer las nóminas.
- ③ Una **normativa adaptada a autónomos, a pymes y micropymes**, facilitaría la real integración de la prevención en las empresas.
- ④ Tan importante como la normativa, es asegurar la **homogeneidad de criterios** entre administraciones y territorios, pero especialmente dentro de una misma administración ya que la prevención no puede depender del técnico o inspector que se adjudique a la empresa.

- 
- ⑤ Se debe reconocer de manera más clara la **implicación del trabajador** en materia preventiva, de forma que éste asuma su responsabilidad cuando no utilice o manipule las medidas protectoras que se le ofrecen. De igual manera, hay que ser más duro en la vigilancia y sanción a las empresas que incumplen la normativa.
  - ⑥ Sería conveniente establecer **ratios máximos de empresa/trabajadores** por cada técnico superior dentro de un sistema de prevención ajeno, lo que si bien no garantiza la calidad de sus servicios, al menos elimina el componente de falta de tiempo en la relación empresa-servicio de prevención.
  - ⑦ En materia de **riesgos psicosociales**, hay que cambiar la perspectiva ya que la dificultad de valorar el origen de las causas, puede dar lugar a la picaresca tanto entre empresas como entre los trabajadores. Se debe hacer hincapié en las consecuencias, sea cual sea su origen, que afectan al trabajo y merman la competitividad de este, por una parte, y afectan a la salud de manera negativa, por otra.
  - ⑧ Tal vez sería bueno **separar la Inspección de Trabajo de la de la Seguridad Social**, lo que facilitaría una acción inspectora más eficiente.
  - ⑨ Debe colaborarse con **empresas tractoras** que ayuden a las demás a trabajar la prevención de riesgos. También sería interesante mapear a las empresas destinatarias de estas políticas y estrategias, estructurándolas por sectores y cadenas de valor, de manera que hubiese una parte transversal y, posteriormente, tantas estrategias como sectores.
  - ⑩ Insistir en la **coordinación administrativa y en la implicación de Educación y Sanidad**, que nos permitirá incorporar la prevención como materia transversal y trabajar de manera coordinada para preservar y mejorar la salud de los trabajadores.