

## La innovación y la creatividad en la prevención de riesgos laborales en la empresa

Juan Manuel Moreno Díaz

Profesor Doctor de Derecho del Trabajo y

de la Seguridad Social

Escuela Universitaria de Osuna

Universidad de Sevilla

*Recibido:* 15 de agosto de 2016

*Aceptado:* 4 de septiembre de 2016

*Para citar este artículo:* Moreno, J. M. (2016). La innovación y la creatividad en la prevención de riesgos laborales en la empresa. *Creatividad y Sociedad* (26) 167-199

*Recuperado de:* <http://creatividadysociedad.com/articulos/26/7>. La innovación y la creatividad en la prevención de riesgos laborales en la empresa.pdf

## *Resumen*

El presente trabajo trata de demostrar la relación que existe entre una buena cultura de la seguridad en la empresa y la efectividad de las medidas preventivas en la reducción de la siniestralidad laboral y el reflejo que lo anterior tiene en la creatividad de las medidas adoptadas por las organizaciones empresariales y sus trabajadores a la hora de promocionar la salud de la propia empresa y de sus empleados.

## *Palabras clave*

Cultura de la seguridad y salud en el trabajo  
· Promoción de la salud en el trabajo · Inno-  
vación y creatividad en seguridad y salud ·  
Buenas prácticas preventivas

## *Abstract*

This paper tries to show the relationship between a good safety culture in the company and the effectiveness of preventive measures in reducing workplace accidents and the reflection that the foregoing is in the creativity of the measures taken by the business organizations and their workers when promoting the health of the company and its employees.

## *Key words*

Security Safety and Health Culture-Healthy  
work promotion · Innovation and creativity in  
health and security · Preventive good practices

## 1. Una mirada global a la siniestralidad laboral en España

El punto de partida de la reflexión que se va a hacer tiene que partir necesariamente de la aparición de la normativa que rige actualmente toda la seguridad y la salud en nuestro país, y del efecto que ésta produjo en la mejora o no de estos dos aspectos.

En efecto, en el año 1995 nació la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), que vendrá a transponer en nuestro país la Directiva Marco 89/391/CEE (DIRECTIVA DEL CONSEJO de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE) (DO L 183 29.6.1989). Esta norma daría origen a las distintas normativas nacionales de transposición, y, en concreto, en nuestro país, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE nº 269, de 11 de noviembre). La Directiva Marco fue la primera norma con ánimo globalizador emitida por la UE en esta materia, ya que hasta entonces solo había habido una normativa fragmentaria y de escaso interés en cuanto a la toma en serio de la importancia que este asunto tiene. Ello vino motivado por la toma de conciencia como un verdadero problema por parte de las autoridades comunitarias de los altos índices de siniestralidad que se producían por esas fechas en Europa. La aparición de estas normas, tanto en el marco comunitario, como en el plano español, parece que vendría a suponer el punto de partida de la progresiva reducción de la siniestralidad laboral, dada la urgente necesidad que existía al respecto, teniendo en cuenta que EUROSTAT (1997) publicó un informe comparativo de datos de siniestralidad entre los distintos Estados Miembros y del conjunto de la Unión. El dato de índice de incidencia español superaba claramente a la mayoría de los países, solo siendo superiores los datos de Portugal y Luxemburgo. La preocupación llegó al Congreso de los Diputados, y ello tuvo como resultado la aprobación, en 1998, de un Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral.

Sin embargo, la aplicación de dicha normativa, no solo no supuso una reducción de la siniestralidad, sino que ésta experimentó un aumento considerable hasta el año 2000, hasta el punto de que se produjo una doble reacción por parte de nuestras autoridades: por un lado, la publicación de un Plan de Acción sobre la siniestralidad laboral (1998), y, por otro, la modificación de la recién formulada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a través de los trabajos preparatorios que desembocarían en la Ley 54/2003, de la que luego hablaremos.

Tales instrumentos se hicieron necesarios, como decimos, por los altos índices de siniestralidad que se siguieron dando tras la promulgación de la LPRL. En efecto, entre el año 1995 y 2000, el número de accidentes de trabajo con baja experimentó un aumento de un 25%. Es decir, la aplicación de la Ley, tal como fue concebida, no fue suficiente para que la siniestralidad en el trabajo empezara a disminuir. Es por ello por lo que hubo que modificar la norma inicial y suplementarla con otros instrumentos no normativos.

Algo parecido sucedió a nivel europeo, dado que los porcentajes de siniestralidad tampoco remitieron tras la promulgación de la Directiva Marco, por lo que desde principios de siglo, hubo que intervenir con instrumentos complementarios de la Ley, y similares a los Programas de Acción plurianuales que se utilizaron entre 1978 y 2002. A partir de esta fecha, y con base en la razón antedicha, empezaron a utilizarse Estrategias de Seguridad y Salud en el ámbito comunitario, como forma de complementar el papel que la normativa comunitaria quiere jugar en el ámbito de la reducción de la siniestralidad laboral, y de la mejora de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores comunitarios, y que tuvieron por escenario los períodos 2002-2006, 2007-2012 y la actual de 2015-2020. Dichas estrategias comunitarias fueron acompañadas de otras similares, tanto en el plano nacional español, como en el ámbito de algunas Comunidades Autónomas, materializándose en la práctica las Estrategias Españolas de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-2012 y 2015-2020, y, por otro lado, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el trabajo 2010-2014, que vinieron a complementar a las del ámbito comunitario en esta materia.

Ello sirvió para que el número de accidentes laborales comenzara a disminuir, de forma tal que desde el año 2001 hasta el 2012 se produjo un descenso continuado de los mismos, si bien es verdad que desde el año 2013 hasta la actualidad se ha producido un repunte en el aumento de los accidentes en un 3%, lo que puede verse en UGT (2015): “1995-2015: 20 aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.

Sin embargo, las cifras siguen siendo preocupantes a nivel europeo, y así se ha puesto de manifiesto en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y social Europeo y al comité de las Regiones (COM, 2014, 332 final), relativa a un Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, donde se establece que, aunque ha habido una reducción significativa del número de accidentes y de la mejora de la prevención, siguen siendo necesario mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en la UE, dado que todavía hay cifras que dan mucho que pensar. Así:

- Cada año mueren más de cuatro mil trabajadores como consecuencia de accidentes laborales y más de tres millones de trabajadores son víctimas de accidentes laborales graves que dan lugar a ausencias de más de tres días.
- El 24,2 % de los trabajadores consideran que su salud y su seguridad están en riesgo a causa de su trabajo y el 25 % han declarado que el trabajo tiene un efecto más bien negativo en su salud.
- Además del sufrimiento humano, los costes derivados de las bajas por enfermedades relacionadas con el trabajo son excesivamente elevados. En Alemania, cuatrocientos sesenta millones de días de baja por enfermedad al año dieron lugar a unas pérdidas de productividad estimadas en el 3,1 % del PIB.
- Los costes de seguridad social imputables a enfermedades o accidentes también son excesivamente elevados. En el ejercicio fiscal 2010/11, se calcula que el coste neto solo para la Administración del Reino Unido fue de 2 381 millones GBP.

Por todo ello, se hace preciso seguir insistiendo en la mejora de la eficacia de las normas que ya existen, tanto a nivel europeo, como de los respectivos Estados Miembros, y consolidando los instrumentos de soft law que se han ido implementando con el paso del tiempo, porque a través de ellos pueden conseguirse mejores resultados que con la sola aplicación de la normativa a secas.

Desde mi punto de vista, la intervención de los mencionados instrumentos de soft law ha consistido, más que en proponer recetas milagrosas, en poner orden y en incidir en aspectos que ya estaban en la ley de prevención originaria, pero respecto de los cuales no se había hecho un uso adecuado y no se había hecho el hincapié necesario. Y ello ha servido para que la normativa que se ha ido incorporando a medida de la utilización de aquellos contenga ya esos hitos que parecen fundamentales para la tan deseada disminución de los accidentes laborales.

Así, fruto de la estrategia nacional española fue la consagración en la Ley 54/2003 de una mayor importancia a la Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, y, por otro lado, a la sensibilización en materia de riesgos, de los principales sujetos que intervienen en el proceso productivo, y, especialmente, del empresario como principal deudor de seguridad.

Por otro lado, se puso de manifiesto la importancia de insistir en un concepto como el de cultura preventiva, que da sentido a una mayor toma de conciencia de tales sujetos cuando se trata de actuar en la empresa y proporcionar una mayor seguridad y salud a los trabajadores. Este concepto va a ser analizado en el apartado siguiente, porque creemos que es la base de toda una actuación creativa en materia de prevención, que venga a mejorar los niveles de siniestralidad laboral que se han dado hasta ahora en nuestro país y en la Unión Europea.

## 2. La cultura preventiva como base conceptual de toda la estrategia creativa en prevención de riesgos laborales

### 2.1. Premisas previas

Por tanto, si hay algo en lo que parece que hay un lugar común en todas las normativas nacionales y en la propiamente comunitaria, derivada de la experiencia que se ha tenido desde la promulgación de las distintas normativas en la materia, es que, si bien la normativa es importante para llegar a controlar y reducir los altos índices de siniestralidad laborales, ello no es suficiente. Hace falta algo más para que los vaivenes que se han producido en el número de accidentes en el tiempo se controlen definitivamente, dado que una estabilización a la baja en este sentido es algo que importa y mucho a las autoridades comunitarias y de los distintos países miembros, dado que “la buena salud de los trabajadores tiene un efecto positivo directo y medible en la productividad y contribuye a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social”, tal como se ha mencionado en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (COM (2014) 332 final), relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020.

Ello tiene mayor importancia aún si se tiene en cuenta el patente envejecimiento de la población en general, y de la trabajadora en particular, que hace que en Europa haya cada vez más una población trabajadora envejecida, y, por tanto, con un mayor riesgo generalizado de sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que ha sido puesto de manifiesto por EUROSTAT, cuyas previsiones al respecto establecen que en la Europa de los 27 se prevé que la población activa de entre cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años aumente en torno al 16% entre 2010 y 2030.

Por ello, las políticas de empleo tienen que ser cada vez más cuidadosas con la creación de empleos de calidad, tal como se establece en las Comunicaciones de la Comisión al Consejo (COM (2010) 2020 y COM (2014) 130 final), que contienen la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y, en concreto, la Orientación para el Empleo nº 7, porque ello contribuye al cuidado de la salud de los trabajadores mayores y porque la mejora de las condiciones laborales incide de manera positiva en la productividad y la competitividad.

Esto tiene su importancia en general, pero muy particularmente en un ámbito concreto, que es el de las PYMES y Microempresas. En la mayoría de los casos, para las microempresas y las pequeñas empresas, el ámbito de aplicación y la eficacia de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo siguen constituyendo un reto particular. Las pequeñas organizaciones siguen tendiendo a cumplir en menor medida la legislación tanto nacional como de la UE y notifican menos medidas para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que las grandes, como se desprende de la COM (2014), 332 final mencionada. Por tanto, a diferencia de las empresas de gran dimensión, en las que parece que el cumplimiento de las normas de seguridad y salud se va convirtiendo en prioritario, al haber incluido estos procesos de gestión dentro de los sistemas de gestión general de las mismas, las pequeñas empresas y las microempresas no han comprendido en general la importancia que tiene un cumplimiento de las normativas de seguridad y salud, y ello es debido “a múltiples causas, que van desde la dificultad inherente a respetar las disposiciones reglamentarias y administrativas, a menudo por no disponer de asesoramiento directo, hasta el desconocimiento de las obligaciones, la ausencia de orientación o una insuficiente garantía del cumplimiento de la legislación” (v. COM (2014) 332 final), lo que va unido también a que los costes derivados del cumplimiento son también más elevados para las pymes en términos relativos.

Todo esto deberá ir corrigiéndose si se quiere que estos resultados mejoren, y para ello es fundamental trabajar, especialmente con los titulares y los trabajadores



de las pymes y microempresas, en la concienciación y en la sensibilización a la hora de cumplir las normativas preventivas.

Aquí entraría en juego un concepto como el de cultura preventiva, que, como se verá, juega una importancia trascendental en la mejora de tales resultados, dado que parte de una labor de sensibilización de los distintos actores que les lleva a comprender por sí mismos la necesidad de cumplir las disposiciones preventivas y a cumplirlas adecuadamente a través de soluciones que ellos mismos tienen interiorizadas gracias a esa labor previa de formación, información y comunicación de los principales aspectos de la prevención, como se verá en el apartado siguiente.

## 2.2. Concepto de Cultura preventiva

Por todo lo anterior, hay un concepto que parece que se torna en la clave de toda la implementación de los procesos y normas de seguridad y salud en el trabajo, que no es otro que el de Cultura Preventiva, entendido como “la capacidad global que tiene una organización para garantizar el funcionamiento sostenido y eficaz de sus propios sistemas de normas en materia de salud y seguridad. En ausencia de dicha capacidad de desempeño organizativo, aumentaría la probabilidad de fallos en el sistema de gestión por más bien diseñado que esté”, tal como se pone de manifiesto en el Informe General “Cuenta tu experiencia, tu experiencia cuenta” (2011), enmarcado en el Proyecto de Investigación y desarrollo de la cultura preventiva en Andalucía, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía, Es decir, no se trata de que las normas no sean importantes, sino de comprender que el funcionamiento de las normas tendrá una mayor eficacia en la empresa y garantizará un funcionamiento sostenido y eficaz del modelo preventivo si, por debajo del mismo, está presente el concepto de cultura preventiva. Dicho concepto es, pues, el reflejo de una tendencia a prestar cada vez una mayor atención sobre la importancia del proceso organizacional como garantía de seguridad.

Por tanto, la idea clave en la definición conceptual de la cultura preventiva es su consideración como práctica colectiva más que como un conjunto de valores individuales tal como se pone de manifiesto en La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que enfatiza que el trabajo que se ha hecho hasta el momento por los distintos agentes e instituciones competentes ha sido relevante, y pone de manifiesto el compromiso y la intensa labor realizada para la mejora de las condiciones de trabajo; “sin embargo, la dispersión e individualidad, que muchas veces caracteriza a las mismas, produce pérdida de efectividad en los resultados obtenidos y justifica la necesidad de que los poderes públicos impulsen políticas preventivas que orienten las actuaciones de una manera convergente y bajo los principios de participación, coordinación y eficacia”. Es decir, se trataría con ello de que, a través de determinadas acciones y comportamientos por parte de los organismos e instituciones competentes, la cultura de la empresa englobara también a la seguridad y salud en el trabajo, integrándola en sus procesos de gestión generales, dado que esto contribuirá, sin duda, a la mejora de la eficacia de la misma, porque, así, los actores directamente afectados por la normativa preventiva podrán llevar a cabo su cumplimiento exacto por sí mismos y con la naturalidad propia de quien tiene algo aprendido e interiorizado.

En todo este contexto, pues, se hace preciso poner de manifiesto que esto es algo que no se improvisa, sino que existen determinados elementos que llevan a crear una cultura en la organización empresarial que ponga a la seguridad y salud en el trabajo al mismo nivel que el resto de los procesos de gestión. Claro que para conseguir lo anterior hace falta trabajar una serie de aspectos que se consideran básicos, tales como la comunicación basada en la confianza mutua, la percepción compartida sobre la importancia de la salud y seguridad y el convencimiento de la eficacia de las políticas de prevención. Sin que los propios protagonistas de estos procesos vean claro que esto es trascendental, todo lo demás estará de sobra. Por tanto, todas las acciones de sensibilización y concienciación al respecto son pocas para conseguirlo, y, en concreto, se convierten en fundamentales la formación preventiva de todos los

estamentos de la empresa, y el flujo de la comunicación multidireccional entre todos los actores implicados en los procesos preventivos (Reason, 1997), incluidos, y muy especialmente, los mandos directivos (Insht, 2013), que son los principales impulsores y dinamizadores de todo este largo proceso que lleva a generar una conciencia colectiva en la organización de que hay algo verdaderamente importante en la seguridad y salud de sus trabajadores, y que ello, además, sirve para mejorar la calidad del empleo y hace que la empresa sea cada vez más productiva.

No hay que desdeñar, sin embargo, como se ha dicho, que todo esto no se consigue de la noche a la mañana, sino que se trata de un proceso largo, sostenido en el tiempo, que tiene sus costes, pero que lo fundamental es que llevará a conseguir una organización productiva con una conciencia colectiva importante de la trascendencia que esto tiene para el bienestar y para la salud y seguridad de los trabajadores individuales, para la de la empresa en su conjunto y para la consecución de los logros productivos generales de la misma.

Por todo ello, este largo camino hay que andarlo a través de un contexto de aplicación dinámica progresiva, con cinco niveles de avance, que van de menos a más, que es la que se conoce como Escalera de Parker (Parker, Laurie y Hdson, 2006). Tales pasos serían los siguientes:

1. **Patológico**: actuar sólo en caso de riesgo de sanción (reactiva a la actuación inspectora).

En este primer nivel, los distintos miembros encargados de la seguridad y salud en la empresa no tienen ningún interés en trabajar los aspectos de la gestión referidos a la prevención de riesgos, dado su escaso nivel de concienciación al respecto. Aquí por tanto hay algo que mueve a dicho personal a actuar, que no es otra cosa que la sanción que pueda recaer en caso de inacción, a través de la actuación inspectora. Por lo demás, la gestión se centra en el resto de aspectos de la producción, pero no en lo relativo a la seguridad y salud.

2. **Reactivo:** preocuparse por la seguridad cuando ocurre algo (investigación de accidentes)

En el segundo nivel, se da un avance respecto del primero, ya que mientras que allí la inacción era total, aquí hay algo de preocupación en lo relativo a la seguridad y salud, al menos cuando se produce un accidente. En tal caso, se produce una investigación y las cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de la empresa empiezan a preocupar.

3. **Calculador (formalista):** formalizar un sistema de gestión de la prevención

En este contexto, el empresario ha sido formado e informado de todo lo que su empresa necesita tener para el cumplimiento de las cuestiones preventivas y se procede por parte de la organización empresarial a dar cumplimiento de todos los requisitos exigidos por la normativa. Sin embargo, en este escalón no hay todavía una conciencia clara de la verdadera importancia de la prevención de riesgos y de lo que significa realmente la seguridad y salud en la empresa. Por tanto, aunque se cumplen los requisitos exigidos, hay solo un cumplimiento formal, que no va más allá de lo que la ley exige, aunque estén presentes en la empresa todos los requisitos establecidos por la norma.

4. **Proactivo:** tratar de anticiparse a los problemas mediante procesos de mejora continua.

En este cuarto grado, el personal implicado en la prevención ha adquirido ya gran parte de la conciencia que le permite contemplar el escenario de la prevención con una óptica mucho más cercana a anticiparse a los problemas, y ello mediante la implementación de procesos de mejora continua.

Aquí se produce ya un cumplimiento activo de la normativa de prevención, dado que todas las acciones llevadas a cabo en la empresa al respecto permiten tener una actitud proactiva, de preocupación espontánea por todas las cuestiones preventivas, sin que ello, por tanto, tenga que ver

con un miedo a las sanciones por incumplimiento o porque lo dice la ley.

5. **Generativo**: incorporar la prevención a la gestión cotidiana (“la prevención es nuestra forma de trabajar”).

Por último, está el escalón que Parker llama generativo. Aquí, como colofón de todo el trabajo de concienciación y de sensibilización que se ha hecho en la organización, todos los miembros de la misma incorporan la prevención a la gestión diaria de la empresa, como un proceso más.

Sería aquí, pues, el momento en el que los distintos miembros que pertenecen a la empresa y que tienen responsabilidades en materia de prevención, pasan a tener una actitud creativa, generativa, dado que están lo suficientemente familiarizados con el campo de la prevención de riesgos como para dar una respuesta adecuada a las distintas problemáticas que se produzcan en materia preventiva, no solo en la medida en que la ley lo exige, sino más allá incluso.

En definitiva, y tras todo lo visto, se puede decir que hay cinco componentes o indicadores globales de la cultura preventiva de una organización<sup>1</sup>:

1. La responsabilidad organizacional.

Como se ha dicho, solo puede hablarse de verdadera cultura preventiva cuando hay una responsabilidad en materia de seguridad y salud en todos los niveles de la empresa, desde la dirección y gerencia, hasta los trabajadores.

2. La implicación de la dirección

Es muy importante que el personal de dirección esté directamente implicado en la implementación y el cumplimiento de la normativa preventiva, pero no de una manera formal, pasiva, sino activamente. Esto va a suponer que el empresario y su equipo lleven a cabo una formación en prevención que no solo les capacite para una buena gestión en este campo, sino, sobre todo, para adquirir la conciencia necesaria de la importancia de la prevención en la empresa, de forma tal que pueda transmitir su creencia al

resto de miembros de la organización. En definitiva, esto le servirá para ejercer el liderazgo que se necesita para hacer creer a todos los componentes de la empresa (estén o no vinculados directamente con tareas preventivas) de la importancia que esto tiene.

3. El empoderamiento de los trabajadores

Esto consiste en hacer al trabajador parte responsable del buen funcionamiento de la empresa en materia preventiva y darle las herramientas oportuna, aunque previamente hay que concienciarlo y sensibilizarlo (a través, fundamentalmente, de la formación).

4. El establecimiento de sistemas de recompensa

La sensibilización y concienciación de la que se ha hablado antes se puede lograr a través de la formación, pero hay otras formas de llegar a ella. Por ejemplo, se pueden establecer determinados sistemas de recompensa para favorecer que el trabajador y el resto de personal con responsabilidades preventivas lleguen a lograr antes el objetivo fundamental de la reducción de la siniestralidad laboral en la empresa.

En este sentido, el establecimiento de premios individuales al esfuerzo, a la utilización asidua de los medios de protección individual que la empresa pone a disposición del trabajador y al cumplimiento estricto de la normativa preventiva, y por otro lado, de recompensas colectivas en el caso de que lleguen a alcanzarse los objetivos anuales fijados por la empresa en cuanto a la reducción de la siniestralidad laboral, hacen que el trabajador y el resto de recursos preventivos lleguen a alcanzar los niveles cercanos a la cultura preventiva mucho antes que si se hiciera de otra manera.

5. Los sistemas de notificación e investigación

En último lugar, hay que incidir en la importancia que tienen los sistemas de notificación e investigación en materia preventiva como un índice de buena gestión y de incorporación de una cultura preventiva en una organización.

En efecto, la comunicación en materia de seguridad y salud dentro de la organización sirve para crear un ambiente y una conciencia colectiva en

esta materia. De la misma forma, la investigación de incidentes y de accidentes relativos a la seguridad y salud se convierte también en un signo de la responsabilidad que la organización ha adquirido en materia de salud y seguridad.

## 2.3. La cultura preventiva como base de la actividad creativa en prevención de riesgos laborales

Una vez que se ha definido el concepto de cultura preventiva y se le ha identificado como un concepto clave para alcanzar la excelencia empresarial, ahora lo que toca es ver cómo este concepto sirve también para sentar las bases de toda la estrategia creativa de la organización en materia de prevención de riesgos laborales, desde la cúspide de la organización hasta el último trabajador de la compañía.

De entrada, y después de todo lo visto, creemos que se puede hacer una afirmación básica, según la cual no se puede ser creativo en prevención sin cultura preventiva. En efecto, si se considera a ésta como un plus que va más allá del mero cumplimiento de la normativa preventiva y que tiende a conseguir la excelencia en la gestión de la prevención en la empresa, de forma que se considere a la prevención como un proceso más dentro de la organización empresarial, esto llevaría necesariamente a que todos los agentes implicados utilicen estrategias y modos de hacer creativos en materia de seguridad y salud.

Ahora bien, también es cierto que para conseguir que toda la organización participe activamente de la prevención y se logre con ello que todos los componentes de la misma sepan cómo actuar en cada momento, sin que tenga que decirselo nadie, esto requiere de una implicación directa de la dirección, estableciendo acciones que lleven, a medio o largo plazo, a conseguir lo anterior.

En definitiva, no cabe duda de que conseguir todo esto no es tarea fácil, ya que para alcanzar esta meta hace falta una inversión de medios y de tiempo por parte

de los mandos, y, a la vez, una participación directa del resto de componentes de la empresa en las acciones diseñadas por aquellos, con la correspondiente dedicación de parte del tiempo de trabajo en acciones relacionadas con la prevención. Por tanto, esa especial sensibilización y concienciación de todos los miembros de la compañía, que es, sin lugar a dudas, el objetivo a conseguir, tiene que pasar necesariamente por la sensibilización en un primer momento de los que dirigen la empresa. Sin esto será imposible que ellos puedan transmitir a los demás el valor y la importancia que esto tiene, dado que, de otra manera, todas esas acciones que se propongan se van a ver por parte de los trabajadores, más que como algo productivo y que aporta valor a la organización, como algo pesado y obligatorio, lo que retrasará el momento de consecución de dicho carácter.

A tal efecto, como se ha dicho ya, para alcanzar el objetivo mencionado hay que llevar a cabo distintas acciones dentro de la empresa para concienciar a todos sus componentes de que esto es vital para que el proceso productivo de la misma se logre cerrar. Para ello, desde la dirección deberán proponerse distintas actividades que conduzcan a la sensibilización, que, normalmente, estarán relacionadas con tres aspectos concretos. En primer lugar, con la **formación**. Sin conocimiento no puede pretenderse que el que tiene que cuidar su salud y su seguridad lo haga por sí mismo, dado que siempre tenderá a que otro lo haga por él. Por tanto, alcanzar la autonomía del sujeto trabajador y, más allá de él, del resto de componentes de la cadena de la empresa, pasa, necesariamente, por la implementación de acciones formativas en el seno de la misma.

Sin embargo, si se quiere que esto sirva realmente, de forma que todo lo que se haga repercuta verdaderamente en un mayor conocimiento del sujeto de todo lo relacionado con la prevención, y que ello le lleve a actuar posteriormente por sí mismo, sin necesidad de que nadie le tutele, todo lo que se haga ha de hacerse de una determinada forma, concienzudamente. Así, las actividades de formación que se hagan se ajustarán a las siguientes pautas:



- Formación de nivel básico a más trabajadores de los que la ley exige
- Formación presencial
- Formación práctica
- Formación en grupos reducidos y adaptada a la realidad de la empresa.
- Formación llevada a cabo por personal propio de la organización.
- Seguimiento de los aspectos prácticos de las acciones formativas y la valoración de su correcta asimilación.
- Planificación del seguimiento de la asimilación de la formación, bien con exámenes o, en el caso de trabajadores más mayores y de bajo nivel cultural, sentándose con ellos para asegurarse de que lo han entendido.

En segundo lugar, la **información** y la comunicación. Este otro componente es básico para que todos los miembros de la organización se consideren parte integrante del equipo que tiene que abanderar la lucha contra el acaecimiento de los riesgos en la empresa. Es por ello que cuanta más información se proporcione de tales aspectos, y cuanta mayor sea la comunicación de los mismos por parte de los que tienen la información, el resultado será más ventajoso. En relación con ello, se han establecido algunas buenas prácticas, tales como las siguientes:

- Actuación del Comité de seguridad y salud como órgano encargado de fomentar, incentivar y dar notoriedad a la seguridad y salud, por ejemplo mediante charlas de concienciación impartidas por sus integrantes, o la organización de semanas temáticas sobre un determinado tipo de riesgo.
- En las reuniones semanales de producción se tratan temas de prevención, siendo siempre el primer tema, por ejemplo, comentando los incidentes o disconformidades observadas y acordando medidas preventivas.
- Reuniones periódicas de Dirección con jefes de departamento como máximo cada 15 días en los que se incluye la prevención dentro de los temas a tratar.
- Realización de charlas mensuales internas en cada departamento bajo un guión elaborado desde las unidades de seguridad, salud y medioambiente.

- Difusión de los resultados de la evaluación de riesgos con total transparencia y mantenerla accesible a todos los trabajadores, por ejemplo, publicando los resultados de las evaluaciones de riesgo de manera periódica en la intranet de la organización.

Todo esto servirá, como decimos, por un lado, para hacer visible el compromiso de la dirección de la empresa con la prevención y, por otro lado, para que el resto de miembros de la compañía vaya entendiendo la importancia real de tales aspectos, de forma tal que puedan incorporarlos lo antes posible al proceso productivo de la empresa como un aspecto más.

## 2.4. Ejemplos de buenas prácticas en empresas

Una vez que se ha visto qué es la cultura preventiva y cómo ésta se convierte en la base de toda la actuación creativa en materia de prevención por parte de todos los componentes de la organización empresarial, desde la cúspide hasta los trabajadores, vamos a ver ahora que el trabajo que se ha hecho de determinadas organizaciones, considerando como prioritaria a la prevención de riesgos, ha servido para crear buenas prácticas que tienen mucho que ver con la innovación y la creatividad en las mismas.

Es importante poner de manifiesto, no obstante, que todos los ejemplos que se van a referir tienen siempre como escenario a una gran organización. Este quizás sea un punto de reflexión importante, porque dado que la mayoría del tejido productivo español y andaluz está constituido por PYMES y microempresas, lo que significa que el trabajo que queda por hacer en este campo aún es grande, dado que el trabajo de concienciación y sensibilización en materia de prevención deberá apuntar, sin duda, a estas compañías por su importancia cuantitativa, como decimos, en la economía de nuestro país. como se afirma en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020.

Dicho lo anterior, aquí vamos a enumerar una serie de buenas prácticas relacionadas con la prevención de algunas organizaciones.

Fundamentalmente:

a. COSENTINO

Las buenas prácticas que la empresa Cosentino ha implementado en materia de prevención de riesgos laborales han sido las siguientes:

1. Semáforo de Seguridad

El *semáforo de seguridad* es una herramienta sencilla, sin papeleos, una ficha de autoevaluación de riesgos. El trabajador antes de realizar una tarea tiene que reflexionar y evaluar qué podría salir mal, estudiar cómo reducir el riesgo y ejecutar el trabajo de forma segura. Siempre puede consultar a un superior en caso de duda.

Se aplica diseñando fichas de zonas, o áreas de trabajo, con la participación de los trabajadores, organizando sesiones de información y de formación impartidas por personal propio y haciendo un seguimiento mediante observaciones de campo para asegurarse de que se está utilizando el "semáforo".

En dicha implementación es fundamental realizar una evaluación orientada a resolver problemas, el que los trabajadores se impliquen y participen de aplicación de la misma, así como fomentar su autorresponsabilidad, el llevar a cabo una formación integrada en los procesos de trabajo y, por último hacer una evaluación de desempeño.

2. Reglas Cardinales

Esta Buena Práctica implica la realización de un estudio estadístico para detectar los accidentes con mayores tasas de repetición y los de gravedad potencial. Con los resultados del estudio se elaboran reglas cardinales específicas para extremar las precauciones y para evitar cada uno de esos accidentes.

Se aplica a través de la comunicación interna, informando de manera persistente sobre los riesgos de los accidentes que más se repiten y con formación continua sobre las reglas cardinales que se han establecido, impartida por personal propio.

Para ello es fundamental conocer la siniestralidad real a través de los datos estadísticos, el aprendizaje conjunto, con las peculiaridades de cada puesto de trabajo y la persistencia en la comunicación para eliminar la repetición de accidentes.

### 3. Instrucciones de Seguridad en el lugar de trabajo

Esta Buena Práctica está especialmente recomendada para abordar trabajos que no son los habituales. Para afrontar la tarea se propone que el mando intermedio dé indicaciones de seguridad, en el lugar de trabajo, a los empleados propios y de contratistas, una vez que ha identificado y documentado los riesgos.

Esto se hará asignando la responsabilidad a los mandos intermedios, es decir designándolos como Recursos Preventivos y formándolos con el nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello será básico la implicación y la responsabilidad de los mandos designados, su implicación directa en la evaluación de riesgos de las tareas no habituales y su liderazgo en la seguridad de campo.

### 4. Transferencia de buenas prácticas a distribuidores y clientes

La acción en este caso consistirá en crear una Guía de Buenas Prácticas, destinada a distribuidores y clientes, para la prevención de los riesgos derivados de la utilización y exposición a los productos de la compañía.

Esto se hará, en primer lugar, redactando una Guía de Buenas Prácticas, con el ánimo de enviarla a las empresas clientes y celebrando sesiones formativas presenciales sobre los productos.

Para ello es necesario difundir la cultura preventiva en empresas

clientes, promocionar las buenas prácticas preventivas y difundir un sistema de evaluación de la utilidad de la guía por parte de los usuarios finales, con el objetivo último de conocer si esta herramienta puede servir al fin que se pretende.

b. DHL

1. 52 mensajes, día a día seguro

En esta ocasión, la empresa transmite cada semana un mensaje de seguridad sobre un procedimiento de trabajo determinado. Además, cada día de la semana transmite un mensaje sobre un aspecto concreto de la tarea. Es un recordatorio del modo seguro de actuar en trabajos rutinarios, que no están exentos de riesgo.

Esto se hará planificando sistemáticamente las áreas en las que se va a actuar, estableciendo los mensajes por áreas de trabajo, dando visibilidad a las acciones seguras del día a día y difundiendo los mensajes y constatando que se reciben.

Por tanto, en este supuesto será fundamental la implicación de todos los componentes de la organización, el animar a los trabajadores a reflexionar sobre las normas básicas y a actuar en consecuencia, y, por último, dotar de los recursos necesarios para una correcta difusión.

c. CORPORACIÓN PASCUAL

1. Reconocimiento para todos

Esta buena práctica plantea el reconocimiento colectivo de los logros alcanzados en materia de prevención. Se ha efectuado mediante actividades informales y participativas que han requerido la implicación de toda la organización. En este caso se aprovecha una efeméride, el 28 de abril, para llevarla a cabo.

En este caso, esto se ha hecho buscando alternativas a los recur-

tos formales ordinarios para fomentar el clima preventivo, generando actividades creativas y originales que redunden en la unión de los equipos, implicando a todos en algo diferente y, por último, transmitiendo y reforzando sensaciones positivas.

En definitiva, aquí es básica la demostración del compromiso de la alta dirección con su participación en las actividades y la implicación de los trabajadores en las actividades propuestas.

### 3. Una idea de tendencia basada en la cultura preventiva: de la protección externa de la salud a la promoción de la salud

#### 3.1 La promoción de la salud y los hábitos saludables en la empresa

Una vez visto todo lo anterior, es preciso sacar una conclusión anticipada, consistente en que las prácticas empresariales en materia preventiva han ido avanzando con el tiempo y se han ido consolidando buenas prácticas empresariales, en mayor medida cuando la propia dirección de la organización se ha comprometido en fomentar una cultura de la prevención de riesgos, más allá del estricto cumplimiento de las normas jurídicas. Esto ha llevado a la implementación de estrategias preventivas (sobre todo en grandes organizaciones empresariales), dirigidas al establecimiento de prácticas que pongan a la prevención de riesgos en el centro de los procesos productivos de las mismas, al mismo nivel que los demás. Todo esto, como decimos, ha sido posible desde el momento en el que tales organizaciones ponen el concepto de cultura preventiva en el centro de sus procesos. En consecuencia, es preciso

decir que las buenas prácticas en materia de prevención han conducido al inicio de la superación de una actitud conformista y de cumplimiento estricto de la ley, que ha conllevado una lenta, pero paulatina, mejora de los índices de siniestralidad laboral en nuestras organizaciones, que era al fin y al cabo lo que se pretendía.

Dicho esto, es preciso afirmar que las nuevas estrategias corporativas en materia preventiva necesitan dar un paso más, superando definitivamente la mencionada actitud conformista, y pasando a una actitud proactiva, que ponga a la salud del sujeto trabajador en el centro de todo lo que significa la prevención de riesgos laborales. Esta innovación en la configuración de la prevención se ha comenzado a hacer a través de dos conceptos: la promoción de la salud de los trabajadores en la empresa y de empresa saludable.

A tal efecto, se han ido produciendo desde finales del pasado siglo determinados movimientos normativos a nivel internacional en este sentido, con el ánimo de favorecer la implantación progresiva de estos conceptos en nuestras empresas, con el objetivo último de la mejora de la siniestralidad laboral a través del fortalecimiento de la salud de los trabajadores y de nuestras empresas. Así, la Declaración de Luxemburgo (1997), documento de consenso elaborado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) en el que se establecían los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores en la empresa, sentó las bases de la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST), entendida como la suma de los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, pudiéndose conseguir combinando actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, a promover la participación activa y a fomentar el desarrollo individual.

Aquí, como puede apreciarse, el enfoque cambia, entendiendo que una población trabajadora sana es fundamental para el futuro del bienestar social y económico de la Unión Europea. Este cambio de mentalidad ha sido producido por los principa-

les cambios que se han producido de un tiempo para acá en el mundo del trabajo. Cuestiones como la globalización, el paro, el uso creciente de la tecnología de la información, los cambios en las políticas de empleo, el envejecimiento de la población trabajadora, el downsizing, el incremento de personal en pequeñas y medianas empresas o la orientación hacia el cliente y la gestión de la calidad, son cuestiones claves que han hecho plantearse las cosas de otra manera en materia de prevención, y orientar ésta, como se ha dicho, a la mejora de la salud de la organización, en general, y de sus componentes, en particular, dado que “el futuro de las empresas depende, en gran medida, de que su personal esté bien preparado, motivado y sano”, tal y como ha reconocido la Declaración de Luxemburgo.

Dicha Declaración pone en la base de todas sus actuaciones, presentes y futuras, el concepto de cultura preventiva. Es decir, tal como se afirma en ella, la promoción de la salud en el trabajo solo puede llegar al objetivo de “gente sana en organizaciones sanas” si se basa en las siguientes premisas: a) Todo el personal tiene que estar implicado (participación); b) La PST ha de integrarse en todas las decisiones importantes y en todas las áreas de las organizaciones (integración); c) • Todas las medidas y programas han de orientarse hacia la solución de problemas: análisis de las necesidades, establecimiento de prioridades, planificación, ejecución, control y evaluaciones continuadas (proyecto de gestión); d) La PST debe incluir medidas dirigidas al individuo y al ambiente desde varios campos; combinar la estrategia de control del riesgo con la de desarrollo de factores de protección y potenciadores de la salud (integral).

La propia Declaración conceptúa a la PST como una “estrategia empresarial moderna”, que aspira a la mejora de la prevención de riesgos profesionales, y, sobre todo, al aumento de la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y calidad de vida. La clave de bóveda está aquí, y esto ya aparecía vislumbrado cuando hablábamos del concepto de cultura preventiva. La implicación de todos los miembros de la organización en la consecución de los objetivos preventivos pasa necesariamente por atribuir responsabilidades individuales a todos ellos,



con independencia de las que se puedan atribuir a los directivos y a los servicios de prevención. Y todo esto, finalmente, ha de enfocarse según las directrices de la propia Declaración sobre la Promoción de la Salud en el Trabajo, dado que todo esto, además, va a repercutir finalmente en la mejora de la productividad de la empresa.

Esto se hace a través de la implementación de una serie de medidas que influyen sobre la salud de los trabajadores: a) Principios y métodos procedentes de la dirección de la empresa que reconozcan que los trabajadores son un elemento necesario en la organización y no un mero coste; b) Una cultura, con sus correspondientes principios, que incluya la participación de los trabajadores alentando su motivación y responsabilidad; c) Unos criterios de organización del trabajo que proporcionen a los trabajadores un equilibrio entre las demandas del trabajo, el control sobre el mismo, su formación y el reconocimiento social derivado; d) Una política de personal que incorpore activamente temas de promoción de la salud; e) Un servicio integrado de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que todas estas medidas parten de la base de una voluntariedad por parte del trabajador en su cumplimiento. Al tratarse, no de obligaciones legales, sino de acciones que van más allá de la norma, el empresario no podrá obligar a los empleados a llevar a cabo aquellas. Por eso, el tema de la implicación del trabajador, partiendo del concepto de cultura preventiva y de su motivación, es esencial.

No obstante, para que todo esto se lleve a cabo de una manera adecuada, hace falta a alguien que coordine todos estos esfuerzos. Para ello se creó en 1996 la Red Europea para la Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo (ENWHP), que es una red informal en la que participan institutos nacionales de seguridad y salud en el trabajo así como actores en el campo de la salud pública de todos los Estados miembros de la UE, futuros miembros, países del Área Económica Europea y Suiza, y que se encarga de recopilar y distribuir ejemplos de buenas prácticas y métodos de salud en el lugar de trabajo entre todos los países y sectores económicos con

vistas a aumentar los conocimientos a nivel europeo sobre metodologías y ejemplos que merecen ser replicados, y responder a los nuevos retos que imponen a Europa los cambios sociodemográficos, en el mercado laboral y en las formas de enfermar. En la actualidad, la ENWHP es también una plataforma para el intercambio de información y experiencias entre todos los interesados en promoción de la salud en el trabajo comprometidos con la visión de la red: «Trabajadores sanos en empresas saludables».

La ENWHP es quien tiene, por tanto, el papel de coordinar el intercambio de información y la difusión de ejemplos de buenas prácticas en Europa, lo que se conseguirá estableciendo las siguientes prioridades: a) Sensibilizar y fomentar el compromiso de todos los integrantes de las empresas acerca de los temas de PST; b) Identificar y difundir proyectos llevados a cabo con éxito; c) Desarrollar guías para la práctica efectiva de la PST; d) Asegurar el compromiso de los Estados miembros en la incorporación de programas de PST a sus políticas respectivas; e) Afrontar los problemas específicos resultantes de la colaboración con las PYMES.

A raíz de todo ello, en el panorama español se han implementado una serie de buenas prácticas de promoción de la salud de los trabajadores en determinadas organizaciones, que vamos a ver en el apartado siguiente.

### 3.2. Buenas prácticas en la promoción de la salud de los trabajadores

Una vez visto todo lo anterior, procede a continuación el relato de algunas experiencias, prácticas que han tenido lugar en grandes organizaciones de nuestro país con el ánimo de poner de manifiesto cómo éstas, con el paso de los años y con base en el concepto de cultura preventiva, han ido incorporando a sus procesos determinados hábitos empresariales que repercuten en la salud de sus trabajadores, como mencionan al respecto García de Lombardía y Peiró Barra (2013). Los ejemplos que se mencionan

se han tomado de dicho documento.

a. Telefónica

Desde hace algunos años, la multinacional española puso en práctica políticas enfocadas al fomento de la vida saludable de sus trabajadores.

En concreto, este Programa se basa en el acuerdo al que llegó la compañía con la Interprofesional del Aceite de Oliva para adherirse a dicho programa, y recomienda la ingesta del “Desayuno Español” como práctica habitual, saludable y atractiva entre los profesionales de la organización

Practicar un desayuno basado en alimentos como el pan con aceite de oliva extra, cafés o infusiones, tomate triturado, jamón, fruta y zumos, lácteos, miel y agua se hace básico para promocionar la buena salud de dichos trabajadores.

b. Endesa

Dentro del Plan de Estrés que la compañía puso en marcha en 2011, y, en concreto, dentro del apartado de la prevención de riesgos psicosociales, se creó el Programa “Entrénate”, que consistía en un plan de promoción del ejercicio físico y la práctica deportiva habitual, con la finalidad de combatir el sedentarismo de toda la plantilla en activo de la empresa en España.

La compañía cree firmemente en que el ejercicio regular y moderado de alguna actividad deportiva mejora la salud y la productividad de sus empleados, mejora el clima laboral y las relaciones interpersonales, y, además, se reducen los índices de absentismo y los costes sanitarios. Es por ello por lo que la empresa costea la mitad de los gastos justificados por sus trabajadores en estas actividades, hasta un máximo de 25 euros por persona y mes.

c. Banco Santander

Hace algunos años, el Banco Santander creó su Ciudad Financiera, donde fueron trasladados todos los servicios del banco.

En dicho complejo se llevan a cabo dos tipos de iniciativas relacionadas con la promoción del trabajo saludable. En primer lugar, el fomento de la actividad física y deportiva, a través de la creación de una gran infraestructura

de complejos deportivos, donde cada día llevan a cabo actividades físicas más de dos mil personas. Dicha actividad ha conducido a la creación de iniciativas como "Corre un kilómetro más", en la cual ocho empleados del banco se han comprometido a recorrer 16.000 kilómetros en seis meses, y que finalizó con la participación de los mismos en el "Maratón de Sables". En segundo lugar, existe una gran preocupación en la empresa por el fomento de la dieta equilibrada, lo que se hace a través de subvenciones ofrecidas a los menús de su personal, participando a diario más de cinco mil personas en el consumo de dichos menús.

d. Google España

La compañía tecnológica es conocida por sus políticas globales en favor del aumento del bienestar del trabajador, porque existe una convicción profunda en que ello redundará en su mayor productividad y en el de la organización. Hay factores como la gran flexibilidad laboral que la han hecho un ejemplo a seguir en materia de recursos humanos. En dicho contexto, en Google España, se ha implementado toda una estrategia subliminal de fomento de la dieta saludable en sus oficinas centrales, llevándose a cabo medidas de favorecedoras de una alimentación más sana, a través de medidas casi imperceptibles para el trabajador, pero que han tenido una gran efectividad. En concreto, la organización no dice a sus trabajadores qué comer ni tampoco ha eliminado del menú los platos menos sanos y más calóricos, sino que, simplemente, ha jugado con la presentación de los mismos y con el contexto en el que se presentan para hacer a unos más atractivos y accesibles y a otros menos (García de Lombardía y Peiró, 2013). Así, se cambió el lugar de las bebidas azucaradas, situándolas detrás de las botellas de agua, y, por otro lado, las ensaladas y vegetales se colocaron en el buffet en un puesto destacado porque está comprobado que cuando una persona entra en el buffet de comida, llena el plato en su mayoría con la comida que ve en primer lugar. Finalmente, cuando la persona va a coger su plato para llenarlo, se encuentra un mensaje que anuncia que, estadísticamente, quienes co-

gen platos más grandes comen más. Eso hace que el subconsciente del empleado le empuje a optar por platos más pequeños.

En conclusión, lo que ha hecho Google es lo mismo que hace con su buscador, es decir, situar los resultados más adecuados en las primeras posiciones

e. Sanitas

La Dirección de Sanitas comparte la idea de que un trabajador sano rinde más, por lo que no hay duda acerca de que la inversión en este programa es una inversión en rendimiento, productividad y buen ambiente de trabajo.

Es por ello por lo que se propuso el Programa “Sanitas Smile”, dentro del cual se han llevado a cabo acciones de promoción de hábitos saludables y de inversión en los empleados, pero supervisados y controlados, y con reporte de la repercusión que las medidas han tenido en rendimiento, productividad y buen ambiente de trabajo.

f. Sodexo.

Por último, la empresa Sodexo, integrada en el sector de la hostelería, ha trabajado la promoción de la salud desde dos puntos de vista: respecto a sus clientes y con sus trabajadores.

Con sus clientes, a través de la promoción en sus restaurantes de hábitos de nutrición saludables, considerando a los comedores como un auténtico espacio educativo donde llevar a cabo campañas informativas relativas a los mismos.

Con sus empleados, Sodexo incluye su estrategia de vida saludable en el ámbito de la RSC interna, con el objetivo de mejorar la satisfacción de los empleados, reducir la tensión, aumentar la actividad física y aumentar la productividad de la organización.

## 5. Conclusiones

En definitiva, a la vista de las experiencias producidas en materia de prevención se ha ido evolucionando desde una total ignorancia en la materia a finales de los años 90 del siglo pasado, cuando nace la Directiva Marco en el Derecho Comunitario, y con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en nuestro país, hasta tal punto de que no se supo gestionar bien la entrada en vigor de la Ley y de las obligaciones que se establecían en ella, de tal forma que los índices de siniestralidad laboral crecieron durante algunos años

A partir de entonces, y dado que el hecho anterior da que pensar, comienza a trabajarse más concienzudamente, introduciendo determinados cambios en las normativas originarias, y, sobre todo, empezando a trabajar de una manera más sensata y racional con los principales actores del proceso productivo y de la prevención de riesgos laborales. Se empieza a hacer algo que no se había hecho en los primeros años, y es sensibilizar, formar, informar a todos los actores de la actividad preventiva en la empresa, llegando a encontrar la clave de todas las experiencias positivas que vendrían posteriormente, y que se traducirían en la reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral. Nos estamos refiriendo al concepto de cultura preventiva, que es aprehendido e interiorizado en aquellas grandes organizaciones que se tomaron en serio la prevención, y que, gracias a ellas, marcaron el camino de muchas otras empresas, si bien hay que decir que queda mucho camino aún por andar en el campo de las microempresas y de las PYMES.

Este concepto ha permitido introducir prácticas innovadoras y creativas en materia de prevención. Desde el momento en el que todos los actores del proceso preventivo saben perfectamente cuál es su papel y cómo deben actuar en cada momento (porque han sido formados para ello y porque conocen bien todas las claves de dichos procesos) pueden actuar de una manera mucho más creativa, es decir, sin necesidad de tener que esperar determinados acontecimientos ni órdenes de nadie. Esta reflexión, que es válida para los empleados y otras personas que actúan

en la empresa por delegación del empresario, es válida también para el personal de dirección y para la organización empresarial en general. La cultura preventiva de una compañía va a permitir la implementación de una serie de programas y de buenas prácticas, que ayuden a una más eficaz implantación de la normativa prevencionista en la misma, y a generar en sus empleados la concienciación suficiente para que sepan actuar por sí mismos y para que se tomen la prevención lo suficientemente en serio para que disminuyan los accidentes laborales por debajo de los límites admisibles.

Por último, y como colofón cronológico de todo lo anterior, se ha dado un paso más en este campo, introduciéndose prácticas innovadoras y creativas y estableciéndose en determinadas grandes organizaciones nuevas ideas y conceptos, basados en el concepto clave de cultura preventiva, por ejemplo, el de la promoción de la salud en el trabajo como idea de tendencia en todo el marco de la nueva prevención. A este respecto, se ha pasado de una protección externa, basada en la utilización de los medios de protección establecidos por la Ley de prevención, a un moderno concepto de protección de la salud del trabajador, vinculado más a la promoción de la salud del trabajador dentro de la organización. En este sentido, las grandes organizaciones, conscientes de la relación entre bienestar físico y mental del trabajador y su rendimiento, con la repercusión positiva que dicho bienestar trae para toda la empresa, para su productividad y para las relaciones interpersonales, han adoptado programas que incentiven el desarrollo de actividades físicas y deportivas por parte de sus trabajadores, y, por otro lado, programas que fomentan una alimentación equilibrada y saludable, en la medida que ello también contribuye finalmente a la mejora de la salud global de la organización. A tal efecto, se han visto a lo largo de las líneas anteriores determinadas actuaciones de empresas españolas en dicha dirección.

## Referencias bibliográficas

BESTRATÉN, M., REAL, P. y RODRÍGUEZ, J.J. (2009). *Hacia una cultura de la Preventiva y de la excelencia: conversaciones*, obtenido de (<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3422/b15756610.pdf?sequence=1>).

Cátedra universidad, empresa, sindicato: trabajo ambiente y salud: "La cultura de la prevención", Universidad Politécnica de Madrid (<http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20cultura%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>).

GARCÍA DE LOMBARDÍA, P. y PEIRÓ, A. (2013). *Productividad y empresa saludable*, IESE; Observatorio Go Fit, ST-290, nº 05.

GARCÍA, M. (2014). *La importancia de ser una empresa saludable*, obtenido de <http://www.observatoriorh.com/salud-laboral/la-importancia-de-ser-una-empresa-saludable.html>

INSHT (2013). *Eficacia preventiva y excelencia empresarial (II): Buenas prácticas en la gestión preventiva* (NTP 967), Madrid.

IBERMUTUAMUR (2014). *Buenas prácticas para mejorar la cultura preventiva en las empresas*, obtenido de [https://www.ibermutuamur.es/wp-content/uploads/2015/03/Dossier\\_Cultura\\_Preventiva\\_11.pdf](https://www.ibermutuamur.es/wp-content/uploads/2015/03/Dossier_Cultura_Preventiva_11.pdf)

LÓPEZ, D. (2014). Crear una organización saludable. Guía breve para conseguir una organización saludable, *Revista Acción Preventiva*, obtenido de <http://revistaaccionpreventiva.ceoe.es/crear-una-empresa-saludable-guia-breve-para-conseguir-una-organizacion-saludable/#>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). *Crear una cultura de prevención en materia de Seguridad y Salud. Guía sobre el Convenio SST 1981 (núm. 155)*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.

PARKER, D., LAURIE, M. y HUDSON, P. (2006). A framework for understanding the



development of organizational safety culture, *Safety Science* (44).

REASON, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*, Alderhost, Ashgate.

UGT (2015). *1995-2015: 20 aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, (<http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe%2020%20a%C3%B1os.pdf>).