

EDITORIAL
VEINTE AÑOS MOVIDOS POR LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

María Dolores Limón Tamés
Directora del INSHT

Quiero agradecer a los responsables de tan interesante y prometedora revista, *IUSLabor*, su invitación a redactar el editorial de este número monográfico dedicado a la Seguridad y Salud Laboral. Y qué mejor que dedicarlo a plantear unas breves reflexiones sobre los veinte años de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Pues bien, cabe afirmar que los logros de dicha Ley han sido remarcables. Destacaremos cinco. El primero, disponer de un marco reglamentario progresista que favorece el desarrollo de la PRL en un entorno de calidad y responsabilidad, aunque exista la creencia generalizada de que la reglamentación es demasiado compleja y no se adecua suficientemente a las pequeñas empresas a pesar de los esfuerzos realizados, y que habrán de continuarse; desde el INSHT hemos procurado paliarlo y muestra de ello es la gestión del programa de asistencia técnica preventiva gratuita a microempresarios “Prevención.10”, que les facilita en buena medida la autogestión en este campo. El segundo logro es el aporte continuado de instituciones de referencia en este campo, a nivel del Estado y de las Comunidades Autónomas, junto a los agentes sociales, que han asumido un rol notorio en la materia. El tercero, los avances constatados en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo realizadas por el INSHT, en las que se puede observar que han mejorado muchos aspectos preventivos en las organizaciones; así, la mayoría de empresas han realizado la evaluación de riesgos y han planificado acciones para controlarlos, se han puesto en funcionamiento los órganos preventivos exigidos, ha aumentado el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en términos de consulta e información de los riesgos, se han desarrollado planes de formación en la materia, etc. El cuarto logro ha sido la reducción de la siniestralidad laboral. Y finalmente, el quinto logro es el peso de los miles de “nuevos” profesionales de la prevención, formados bajo el nuevo marco jurídico, que están actuando en Servicios propios y ajenos e interviniendo en instituciones públicas y entidades privadas de todo tipo, muchos de ellos con notorio éxito.

Pero los retos a superar también son importantes. Hay mucho camino por recorrer para integrar de manera efectiva la PRL en las organizaciones al ser aún significativas las carencias culturales en nuestra sociedad en materia preventiva. Ciertas condiciones de trabajo han empeorado ante la presión del medio y las exigencias de los procesos productivos. Son de destacar el incremento de la carga de trabajo y la propia presión y

ritmo creciente del mismo, con la limitada capacidad del trabajador para alterar o poder controlar mejor su trabajo. Puede apreciarse que, a pesar de los avances generados, para la mayoría de las empresas pequeñas se trata de una actividad exigida pero no integrada suficientemente en el sistema de gestión empresarial, es decir, no se suele llevar a cabo de forma sistemática y natural como sería deseable. En la pequeña empresa se ve en demasía como algo impuesto que no aporta valor a la organización. En realidad, el modelo productivo imperante con limitaciones en valores, en liderazgo, en participación, en innovación, etc. no ha ayudado debidamente al proceso de cambio propiciado por la LPRL. No obstante, hoy se aprecian muchísimas empresas que sí tratan de conjugar en un marco de responsabilidad la prevención con la eficiencia y la mejora de la competitividad.

Hay que destacar, también, la notoria incidencia de los riesgos psicosociales que engloban los factores de estrés, de acoso y violencia en el trabajo, y diversidad de factores agresivos derivados de una mala organización del trabajo. A tales riesgos habrán de dedicarse grandes esfuerzos en una sociedad compleja. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el 72% de trabajadores considera que la reorganización del trabajo o la inseguridad laboral es una de las principales causas de estrés laboral. El 66% atribuye tal estrés a las horas trabajadas o a la carga de trabajo. En torno a cuatro de cada diez trabajadores piensan que el estrés no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo. Una efectiva evaluación de los riesgos sociales y la consiguiente intervención psicosocial debería seguir contribuyendo a mejorar la organización del trabajo y, con ello, la calidad de vida laboral, la eficiencia y también la creatividad en el trabajo.

Retos a los que habrá que dedicar importantes esfuerzos son, también, el envejecimiento de la población laboral, el desplazamiento de los trabajadores al sector servicios, junto a la movilidad en el trabajo, los nuevos riesgos tecnológicos y la feminización del trabajo con los riesgos que comporta, pero con las grandes aportaciones que conlleva la feminización de las estructuras.

Los avances legislativos determinan cambios significativos en la sociedad como respuesta a necesidades reales y reclamadas, pero no son suficientes. Se requieren esfuerzos adicionales y continuados para consolidar los procesos de cambio. Con la Ley se estableció un nuevo enfoque mucho más efectivo en el tratamiento de la prevención al integrarse en el sistema de gestión empresarial, con claras obligaciones empresariales e incluyendo además a todos los trabajadores. Pero la exigencia de implantar sistemas preventivos eficaces mediante una política empresarial y unos procedimientos es solo un paso ineludible para alcanzar el verdadero fin: integrar la prevención en los procesos productivos y en los cometidos y funciones de todas las personas, generando cultura

preventiva. El nuevo marco reglamentario ha propiciado el cumplimiento normativo con flexibilidad, algo propio de la reglamentación de la UE. Establece directrices y pautas de actuación; define lo que hay que hacer, pero deja margen de libertad sobre el cómo hacerlo. Es en las Guías técnicas del INSHT o en códigos de buenas prácticas donde se establecen procedimientos y soluciones específicas. Las Guías Técnicas de INSHT, en continua renovación, han tenido un papel relevante para facilitar la mejor aplicación del amplio abanico de exigencias reglamentarias. Incluso la experiencia española al respecto ha influido en el proceso generador de guías europeas en más de una ocasión.

Desde el año 2007, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo es la que condiciona la política que se desarrolla en el país, fundamentada esta en un marco de diálogo entre todas las partes implicadas: instituciones de la Administración y Agentes sociales. La primera Estrategia, que finalizó en 2012, fue exitosa al haber permitido tomar conciencia de los errores habidos hasta entonces y corregirlos en parte a través de compromisos institucionales individuales y colectivos. La siguiente Estrategia, que abarca el periodo 2015-2020, deberá continuar en la misma línea marcando nuevos caminos de eficacia. A su vez, hay que destacar el importante papel desarrollado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya Secretaría corresponde al INSHT, y que ha favorecido también con éxito el necesario proceso de diálogo interinstitucional con la implicación de Comunidades Autónomas y Agentes Sociales.

Finalmente, quiero añadir que, a pesar de la coyuntura derivada de la crisis económica y las dificultades existentes, la prevención está teniendo un creciente peso en muchas organizaciones que, sin duda, se acrecentará. Hay conciencia de la necesidad de cambio y de que este es posible. Es necesario continuar brindando, especialmente a las pymes, desde la Administración y los Servicios de prevención, el apoyo adecuado para la gestión de la PRL de una manera eficiente, tanto para reducir la carga administrativa en el cumplimiento reglamentario, como para mejorar su seguridad y salud en el trabajo y también su competitividad. Y ello de manera demostrable para estimular e irradiar el proceso preventivo en este tejido empresarial mayoritario en nuestro país. La Prevención aporta valor estratégico a la organización y puede convertirse en motor de cambio para ayudar desde su integración efectiva a transformar a las organizaciones conjugando responsabilidad y competitividad. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y, en coherencia con ella, el Plan Estratégico del INSHT 2013-2017 estarán a nuestro lado para ayudarnos en tan noble empeño.