

# LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LABOR DE TODOS.

**Javier López Mora**  
**Secretario General de CIERVAL**

## INTRODUCCIÓN

La importante reducción en las cifras de siniestralidad laboral habida en nuestro país, es debida, como en muchas otras circunstancias, a una pluralidad de factores. No es propósito de estas líneas, hacer una pormenorizada descripción de las mismas (que por otra parte, siempre sería limitada e incompleta), sino más bien analizar someramente el **iter legislativo** habido desde hace años sobre la materia, trabajo notable de adaptación de legisladores, trabajadores, empresas y sociedad, así como labor desarrollada desde el esfuerzo común y siempre inacabado, de reducción de las cifras de los Accidentes de Trabajo por las Organizaciones Empresariales.

Importante y tenaz labor, que se lleva a efecto con unos equipos cada vez más profesionales y, desgraciadamente, con medios más escasos; y que ha supuesto un gran esfuerzo llevado a cabo a través de convenios y pactos con la Administración Autonómica (en diversos programas formativos y de acción preventiva), la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales y, con la labor de los Gabinetes de Prevención, de la Dirección Territorial y General de Trabajo y del INVASSAT. Este último, como órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la administración de la Generalitat, creado en el año 2004 con la finalidad de promover la seguridad y salud en el trabajo en el conjunto de la sociedad valenciana.

Por destacar un Hito normativo histórico, relevante y anterior a nuestra actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, citaremos **la Orden de 9 de Marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, que venía a sustituir el obsoleto Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo** (aprobado por Orden de 31 de enero de 1940), anunciando el establecimiento próximo (a través de anexos), de normas singulares para determinados grupos de Actividades y Sectores que así lo aconsejaran (como así fue, por los riesgos que conllevaban), e instaurando un “nuevo humanismo en el trabajo”.

Reconocía la Exposición de Motivos *“la sustancial transformación de las estructuras y procesos productivos... habida en España”*, así como *“la introducción de nuevas técnicas y métodos de trabajo que provocan un aumento de la siniestralidad registrada en accidentes de tráfico y enfermedades profesionales”*, lo cuál, obligaba a reestructurar las medidas de prevención, redefiniendo y ampliando las potestades y funciones de los órganos de la Administración Pública.

Los años del desarrollismo español, tras la exitosa (económicamente, después de las estrecheces pasadas en los años anteriores) década de los 60, fueron testigos de una expansión económica que permitió la aparición de una cada vez mayor clase media que accedía a los niveles de consumo que anteriormente estaban vedados o muy limitados a sus posibilidades. El pluriempleo y la revolución que supuso la extensión de ventas/compras a plazos, permitieron mayores alegrías, así como la expansión económica que ofrecía muchas y nuevas posibilidades de un consumo hasta entonces escaso. Se produjeron notables transformaciones sociales y culturales, no sólo en las costumbres, sino en las estructuras y procesos productivos en España. Todo ello (en los años anteriores a la aprobación de la Ordenanza), conllevó un importante aumento de la siniestralidad laboral.

La legislación laboral del Régimen Franquista con base en el **Fuero del Trabajo**, como Ley Fundamental del Estado, de características tuitivas y paternas como en todo régimen autoritario, supuso un notabilísimo salto cualitativo legal. Se obligó a regular e intensificar una puesta en práctica de medidas preventivas, la instauración de normas y métodos preventivos, ordenando como decíamos, *“la potestad, funciones y facultades de los órganos de la Administración Pública competentes para hacer efectivas dichas medidas”*, estableciendo responsabilidades de carácter administrativo (todavía solo en esta vía) por su incumplimiento u inobservación.

Asimismo, la Orden del 71 es un ejercicio de la facultad que la **Ley de Seguridad Social de 1966** otorga al Ministerio de Trabajo autorizándolo a extender su acción con respecto a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, a regular con carácter general y especial las condiciones y requisitos preventivos a cumplir por las empresas, y a refundir y ampliar la normativa vigente en la materia.

Se encomendó a la Dirección General de la Seguridad Social por **Orden 7 de abril de 1970**, la formulación y realización de un **Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, sustituyendo al Consejo Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo como Institución de la Seguridad Social y, ejerciendo un alto asesoramiento del Ministerio en dichas materias además de otras funciones, entre otras, la coordinación de la acción de los Organismos e Instituciones Públicas, sindicales o privadas que tuvieran como fin, la prevención de accidentes de trabajo y en general, la Seguridad e Higiene en el mismo. Como se ve, la autorización de la actividad sindical (vertical, al uso) y por ende, la de los empresarios en esta materia, ya quedaba establecida desde este momento.

La citada Ordenanza, estuvo vigente en muchos aspectos, incluso con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta que quedaba pendiente el desarrollo reglamentario de la misma, que se completaría a lo largo de los años.

## CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Desde el año 71 hasta la aprobación de nuestra Constitución en 1978, no hubo derecho positivo relevante que se superpusiera o complementara dicha norma, dado que la ratificación por España de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o de la transposición de las Directivas de la CEE sobre la materia (a las que aludiremos), tuvieron lugar posteriormente.

Con la aprobación de la **Constitución Española, en su artículo 40.2** se encomienda a los Poderes Públicos como uno de los principios rectores de la Política Social y Económica, velar por la Seguridad e Higiene en el trabajo, estableciendo como mandato, la necesidad de desarrollar políticas para la protección de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Este imperativo constitucional, no tuvo su reflejo legal hasta su materialización en la **Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, que determina el “*cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz*”. (Nota: Exposición motivos RD 486/97 de 14 de Abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo).

## NORMATIVA EUROPEA E INTERNACIONAL

En el marco base que garantizaba una política de Seguridad e Higiene moderna basada en unas relaciones laborales democráticas, España ratificó diversos convenios de la Organización Internacional de Trabajo. Por citar alguno con carácter general: el **Convenio nº 155 de OIT relativo a la Seguridad y Salud de los trabajadores**, de 22 de Junio de 1981, ratificado por España el 26 de Julio de 1985 y el **Convenio 148 de la OIT relativo al Medio Ambiente de trabajo**, de 20 de junio de 1977, ratificado por nuestro país el 24 de Noviembre de 1980.

La adhesión de España a la CEE (el 1 de Enero de 1986), supone la incorporación paulatina del “*acquis communautaire*” (acervo comunitario) al derecho positivo español, lo que se materializa en la transposición de diversas directivas en esta materia, tales como la **Dva. 89/654/CEE de 30/11/89 sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo**, que se transpuso al derecho Español por R.D. 486/97 de 14 de abril, derogando los aspectos de la Ordenanza del 71 que en este sentido todavía estaban vigentes a pesar de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

La Ley, además de otras muchas consideraciones, constituye el marco general para el desarrollo de las actuaciones preventivas en su más amplio sentido. Estas actuaciones, deberán contemplar dos premisas: ser coherentes con las decisiones de la Unión Europea, cuyo fin es la mejora continua de las condiciones de trabajo a través de la armonización progresiva de las mismas en los diferentes países europeos, y adaptarse a las necesidades reales de las empresas de nuestro país.

La citada armonización, vertió al derecho español la **Directiva 89/391/CEE** del consejo de 12 de Junio de 1989, sobre las medidas para promover la mejora de la Seguridad y Salud de los trabajadores en el trabajo, que regula el marco General de la Política de Prevención Comunitaria (Directiva Marco) e incorpora además, disposiciones de otras Directivas como la 92/89/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes, así como al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales de duración determinada y en Empresas de Trabajo Temporal.

### **LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La incorporación al derecho español de la citada directiva, obligó a una modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (RD Legislativo 1/95, de 24 de marzo), así como de la ya famosa Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo del 71.

El texto de la Ley, queda pues enriquecido por la ratificación del Convenio de la OIT de Seguridad y Salud de los trabajadores y medioambiente de trabajo. Nuestro país, ha adoptado las recomendaciones de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, ratificando además de los ya enunciados, numerosos convenios que forman parte de nuestro Ordenamiento. En abril de 2009 se ratificó el **Convenio 187, relativo al marco promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo**.

Ante la miscelánea normativa sobre tan trascendente cuestión, los hechos colocaban a España en una posición poco airosa en cifras de siniestralidad, pero el enfoque normativo de la Ley tenía una doble necesidad de Orden Interno:

En primer lugar, establecer de una vez, una política unitaria en materia de PRL (dada la dispersión normativa), manteniendo una visión más integradora y moderna de tan sensible cuestión, máxime, cuando después de una prolongada vigencia de una legislación obsoleta, ya se habían producido cambios políticos y sociales en el devenir de España. Por otro lado, era imprescindible actualizar marcos legales desfasados, así como regular situaciones no contempladas anteriormente.

### **LEGISLACIÓN DE DESARROLLO BÁSICO**

Todo lo dicho, supuso la determinación de un **Cuerpo Normativo Básico de Garantías y de Responsabilidades** (que se delimitan, precisan y acrecientan) y, estableció una mejor adecuación conceptual protectora, mayores niveles de concreción y amplitud en la visión de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente coordinada y eficaz de Prevención de Riesgos Laborales. Pero el encuadre legislativo que supuso la Ley 31/95, pone al día el superado sistema preventivo español proveniente de otra época, de otro régimen. No obstante, faltaba un complejo, denso y largo despliegue del encuadre legal hecho, es decir, una batería cruzada de disposiciones entre las que destacamos por su importancia, las siguientes:

- RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (que ha sido modificado en varias ocasiones).
- RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (modificado en el año 2000 y 2003).

- RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- RD 949/1997, de 20 de junio, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales.
- RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (modificado año 2004).
- RD 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- RD 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.
- RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (modificado año 2006 y en 2010).
- RD 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- RD 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- RD 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado (modificado en el año 2003).
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas (modificado 2009).
- RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (desarrollada en 2007).
- RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- RD 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (modificado año 2010).
- RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

## EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES

Además del mencionado desarrollo normativo, desde su aprobación, la **Ley 31/1995 se ha modificado en reiteradas ocasiones**. La última, el pasado mes de Septiembre con la publicación de la **Ley 14/2013, de**

**apoyo a emprendedores y su internacionalización**, que incluye un artículo (el 39) relativo a la PRL en pymes, que permite la asunción de la prevención por el empresario en empresas de hasta diez trabajadores, incluso hasta 25 si sólo dispone de un centro de trabajo (la anterior regulación, lo autorizaba en empresas de hasta diez trabajadores). Incorpora además, una disposición adicional por la que insta al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y al INSHT, en colaboración con las CCAA y los agentes sociales, a prestar asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

El **artículo 12** de la Ley, **establece la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas**, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales. Esta participación, se ha concretado en los documentos nacionales y autonómicos que establecen las actuaciones a realizar en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, cuya ejecución se ha delegado en gran parte en los agentes sociales. Tal es el caso de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo** y de los distintos pactos entre la administración pública y las organizaciones empresariales y sindicales en todas las Comunidades Autónomas.

La **representación institucional**, en cumplimiento de los citados pactos, constituye uno de los aspectos sustanciales de la labor que realizan las organizaciones empresariales en esta materia. A través de sus representantes en los órganos de gobierno del **INVASSAT** y del **Consejo Tripartito para las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva, CIERVAL** contribuye al diseño y seguimiento de las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales, a través del diálogo colaborador y el acercamiento de posturas entre empresarios, sindicatos y administración pública.

Las acciones puestas en marcha por parte de la administración y de los agentes sociales, han supuesto un cambio trascendental en la **evolución de la siniestralidad laboral** en la Comunidad Valenciana. Las cifras de accidentes de trabajo han tenido una evolución favorable en los últimos trece años, teniendo en cuenta que el índice de incidencia ha pasado del 9,8% en 1999, al 2,6% en 2012. Después de todos estos años, podemos decir sin autocomplacencia pero con la rotundidad de muchos años de esfuerzo hecho por todos, que los buenos resultados en la reducción del número de accidentes de trabajo, sitúan a nuestra Comunidad a la cabeza en el ámbito nacional y en la media de los países más avanzados de nuestro entorno europeo.

## **EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

Históricamente, las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunidad Valenciana, han desarrollado actuaciones en materia de seguridad y salud, enmarcadas en los distintos acuerdos adoptados con la administración autonómica, y que han contribuido sin duda a la disminución de los índices de siniestralidad laboral y a la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas.

Las **organizaciones empresariales** de la CV, han apostado fuerte por un tema, que repercute de forma positiva en el bienestar de los trabajadores y en la competitividad de las empresas. Se han invertido cuantiosos medios materiales y personales, dado el convencimiento de que la prevención hace de la empresa un ente más competitivo y por tanto, más productivo.

Dentro del marco de actuación establecido en el documento **“Medidas de Impulso para el desarrollo del AVEF”** (en el que se adquirieron compromisos en materia de seguridad y salud en el trabajo), la GV junto con las organizaciones empresariales y sindicales, crearon a finales de 1999, la **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales CV**, con el objeto de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en pequeñas empresas, a través de acciones de asistencia técnica, información, divulgación, formación, investigación y promoción del cumplimiento de la normativa de PRL. Este organismo, ha desaparecido recientemente con motivo de los recortes en la Administración Pública Autonómica.

Posteriormente, el AVEF, fue sustituido por el PAVACE.



## ACTUALIDAD Y VIGENCIA DEL PAVACE EN ESTA MATERIA

Los **programas derivados del PAVACE (Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo)**, también han permitido avanzar en esta materia, sobre todo en temas de formación a empresarios y trabajadores.

El bloque II del actual PAVACE, relativo a “Empleo y Formación de los trabajadores”, en el apartado 9 del punto 2 “Ejes de actuación y medidas”, establece las actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales dirigidas a lograr mayor seguridad y salud en el trabajo, que se han ido ejecutando durante el periodo de vigencia del Pacto (2009 a 2013) y entre las que cabe destacar:

- Plan Estratégico de Riesgos Laborales de la CV, que contempla acciones dirigidas a fortalecer el papel de los agentes económicos y sociales en la PRL.
- Adopción de Programas de Excelencia Preventiva, como son los Planes de Actuación Preferente que han tenido éxito y aceptación por sus buenos resultados.
- Apoyo a la inversión destinada a la creación de centros de formación o aulas permanentes de formación en prevención de riesgos laborales.
- Promoción de la prevención a través de estudios e investigación en materia de prevención de riesgos laborales y de incentivos a la inversión destinada a la prevención en las empresas.
- Desarrollo de campañas de difusión y sensibilización en materia preventiva dirigidas a jóvenes menores de 25 años, inmigrantes, mujeres y población escolar.
- Planes de promoción de la cultura preventiva para los trabajadores autónomos.
- Plan de Mejora de la Vigilancia Específica de la Salud Laboral en la CV.
- Plan de actuación sobre las enfermedades laborales.

El “**Convenio de colaboración entre la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo de la GV y CIERVAL, para el desarrollo de actuaciones conjuntas en el ámbito de las relaciones laborales, la PRL, las políticas activas de inserción laboral, fomento del empleo y la formación de trabajadores y desempleados**”, enmarcado en el PAVACE, ha propiciado la realización de actuaciones de información, difusión y promoción, por parte de las organizaciones empresariales.

Destaca la elaboración de copioso material divulgativo, tales como: guía sobre manejo manual de cargas; documento sobre sustancias peligrosas; guía PRL en el sector transporte; guía sobre accidentes de trabajo dirigida al empresario. También la organización de actos de difusión como presentaciones y jornadas, así como la participación en la Feria Laboralia (que se celebró con carácter bienal del 2001 al 2011).

Este Pacto, se caracteriza por ser un instrumento eficaz para el desarrollo de actuaciones favorables al empleo y al crecimiento económico, de ahí la importancia de trasladar a la administración pública la necesidad de garantizar la continuidad de las acciones que se emprendieron con la puesta en marcha del mismo, teniendo en cuenta los buenos resultados obtenidos.

Los **Planes de Actuación Preferente**, que arrancan en el año 2000 por la Generalitat Valenciana (actualmente en vigor), son un referente en la lucha contra la siniestralidad laboral. Estos planes, han contado con la implicación de las organizaciones empresariales, informando y asesorando a las empresas al respecto y mediante la difusión de los mismos.

## FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Paralelamente a las acciones ejecutadas en colaboración con la administración autonómica, la creación de la **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales** por mandato legal (Disposición Adicional V de la Ley) y su puesta en marcha en el año 2000, ha contribuido a promover las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a través de las convocatorias de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Las mencionadas acciones se desarrollan por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas con cargo al **Fondo de Rehabilitación y Prevención** procedente del exceso de excedente de la gestión realizada por las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social**.

Las convocatorias de acciones que la Fundación aprueba anualmente desde su puesta en marcha, han permitido la creación de cuatro **Gabinetes de Prevención en la Comunidad Valenciana** (uno en el seno CIERVAL y uno en cada una de sus organizaciones territoriales COEPA, CEV y CEC), que prestan un servicio de asesoramiento cercano a las empresas y de apoyo a la gestión preventiva que realizan.

Inicialmente, las solicitudes a las acciones se presentaban ante la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por representantes de la administración pública y de las organizaciones empresariales y sindicales, para proceder a la selección de las mismas y plantear la propuesta de aprobación a la Fundación Nacional.

A partir de la **Ley 2/2004, de 28 de Mayo, se crea el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo** (órgano científico técnico de la Generalitat en material de PRL), asumiendo dicho organismo las funciones relativas a la Comisión, así como, pasando redefinir a los Gabinetes Territoriales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## **LABOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LA ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

Desde el año 2001, los Gabinetes de Prevención de las organizaciones empresariales, desarrollan actuaciones de difusión, información, asesoramiento y promoción del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales: atienden y resuelven consultas planteadas por las empresas, participan y organizan actos y desarrollan proyectos concretos dirigidos a abordar las necesidades reales de las empresas en dicha materia.

### **Castellón - CEC**

El Servicio de asesoramiento en Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de Castellón realiza las siguientes funciones en su ámbito territorial:

- Asesoramiento técnico a empresas.
- Visitas a empresas con el fin de solventar cuestiones relacionadas con la gestión de la prevención de riesgos laborales que realizan.
- Información a los empresarios.
- Divulgación de la cultura preventiva entre el tejido empresarial.
- Seguimiento de las consultas realizadas por las empresas con el fin de lograr una correcta aplicación de la prevención en las empresas de forma continuada en el tiempo.
- Actualización de conocimientos y normativa.
- Apoyo a las pymes o micropymes, que tienen dificultades para llevar a cabo las acciones preventivas por contar con menos recursos.

### **Valencia - CEV**

El Departamento de Prevención de la Confederación Empresarial Valenciana, desde 2001 ha realizado numerosas acciones al objeto de ayudar a las empresas de la provincia de Valencia a integrar la prevención de riesgos laborales en su actividad diaria. Cabe destacar:

- Información y asesoramiento a las empresas y asociaciones territoriales y sectoriales.
- Participación en las distintas comisiones del INVASSAT.
- Realización de manuales, guías y dípticos informativos.
- DVD's informativos. Generales y sectoriales.
- Desarrollo de numerosos estudios sectoriales con el fin de conocer la gestión preventiva real desarrollada por las empresas valencianas. Recientemente, se han elaborado estudios del sector peluquero, comercio textil y enseñanza privada.
- Premios LLUM. Los Premios LLUM fueron creados por la CEV con el objetivo de reconocer públicamente el compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo de las empresas valencianas y se convocan anualmente.
- Boletín online de PRL. Se trata de una edición mensual donde se informa de temas de actualidad en la materia y, donde las empresas y asociaciones empresariales tienen su espacio para difundir sus buenas prácticas preventivas.

### **Alicante - COEPA**

El Servicio de asesoramiento en Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de la Provincia de Alicante realiza las funciones siguientes:

- Asesoramiento técnico a empresas.
- Visitas a empresas.

- Resolución de consultas planteadas por las empresas.
- Seguimiento de las consultas y catalogación por temas.
- Divulgación de la cultura preventiva entre el tejido empresarial de la provincia.
- Apoyo a las pymes o micropymes, que tienen dificultades para llevar a cabo las acciones preventivas por contar con menos recursos.

### **Comunidad Valenciana - CIERVAL**

El Gabinete de Prevención de CIERVAL tiene como objetivo **promover el cumplimiento de la normativa sobre PRL**. Sus actuaciones, van encaminadas a difundir la cultura preventiva mediante la representación institucional en los distintos organismos implicados (tanto nacionales como autonómicos) y con la participación y organización de actos específicos de PRL.

Asimismo, desarrolla proyectos entre los que cabe destacar el **Monitor de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana**, puesto en marcha en el 2012 y concebido como una herramienta que analiza el modelo preventivo de la Comunidad valenciana basándose en el análisis de las estadísticas de siniestralidad laboral y en la información que trasladan las empresas participantes en el proyecto.

Los **resultados del Monitor**, permiten abordar las necesidades reales de las empresas en esta materia. El desarrollo del proyecto durante el primer año, ha permitido obtener una serie de **conclusiones** entre las que destacan:

- En relación a las medidas a adoptar por las empresas en materia de seguridad vial laboral, las empresas consideran prioritario establecer medidas de sensibilización a través de campañas informativas.
- La opinión mayoritaria de las empresas del panel (el 72,6%) es que la Ley de PRL supone una excesiva carga administrativa para las empresas.
- El porcentaje de empresas donde se ha mantenido o ha disminuido el absentismo laboral en términos anuales por accidente de trabajo (86,3%) medido en horas o jornadas perdidas por esa causa, supera al de empresas donde ha aumentado (13,7%).
- El porcentaje de empresas del Panel que afirma haber aumentado su inversión en PRL ha superado el 12% durante 2012, en contraposición con un 9,8% que la ha reducido. El resto responde que la inversión por este concepto no ha variado de 2011 a 2012.
- Ante la solicitud de determinar, a partir de un listado definido, cuáles han sido los riesgos que más accidentes han producido (se podía indicar un máximo de tres), las empresas han concluido que las lesiones por sobreesfuerzo (26,7%), golpes (17,9%), caídas al mismo nivel (13,8%), cortes o pinchazos (13,1%) han sido los riesgos que ocasionan la mayoría de los accidentes.
- Es destacable que más del 90% de las empresas del panel concluyen como muy eficaz para evitar accidentes de trabajo, la implicación de los trabajadores en la gestión preventiva de la empresa y en las decisiones relativas a prevención de riesgos laborales que les puedan afectar.
- En la mitad de las empresas del panel, la investigación de accidentes ha dado lugar a nuevas medidas preventivas. En un 31,6% de los casos, han motivado la revisión de la evaluación de riesgos. En un 2,6% de las empresas, no se ha realizado ninguna investigación.

El Monitor es una herramienta con carácter de continuidad y periodicidad. Periódicamente se abordan temas concretos atendiendo a las necesidades del momento. Está prevista la continuidad de esta herramienta, a fin de que sirva como instrumento para abordar las necesidades detectadas.

### **PREVENCIÓN, LABOR DE TODOS**

La Cultura Preventiva debe estar presente en todos los estratos de la empresa: desde la Dirección hasta el trabajador. Su difusión debe ser integral y en todos los niveles sociales, empezando desde educación infantil.

Las organizaciones empresariales son portadoras de esta **Cultura Preventiva Integral**. Prueba de ello es la incorporación de nociones básicas de seguridad y salud en toda la oferta formativa que ejecutan, con independencia de la materia que trate.

Para concluir este enumerativo trabajo, quiero resaltar la importancia de que se mantenga el **esfuerzo por parte de las administraciones públicas** para dar continuidad a esta política que tan buenos resultados



está dando en la lucha contra la siniestralidad. Las empresas que actúan de forma decidida para reducir sus accidentes de trabajo son más fuertes y competitivas, y eso es un activo que debemos mantener e incrementar.