

Los contenidos a trabajar han versado sobre reflexiones, experiencias e investigación teórico-práctica sobre el paradigma de trabajo docente, experiencias novedosas, buenas prácticas, reflexiones y aportaciones investigadoras nacidas de la praxis sobre la participación de los trabajadores en los sistemas de gestión preventiva.

Entrevista con David Cobos, Presidente del Comité Organizador del II Congreso Internacional Salud Laboral.

La prevención sigue siendo vista como un problema

Se han abierto las puertas del II Congreso Internacional de Salud Laboral, punto de encuentro que ha servido para reflexionar e impulsar el debate en torno a los aspectos sociales de la prevención. David Cobos, Presidente de este evento, que se ha celebrado en Mar del Plata (Argentina), nos comenta en qué ha consistido exactamente estas jornadas y qué ha aportado al sector, por otra parte, también ha analizado el estado de la cultura preventiva en España, y ha comparado cómo se encuentra en relación con otros países.

Ana Lago, periodista

Se ha celebrado recientemente en Argentina el II Congreso Internacional de Salud Laboral, cuyo objetivo ha sido profundizar en cuestiones que van más allá de lo meramente técnico. A diferencia de la primera edición, que fue cuando nació este proyecto, en esta ocasión se ha profundizado en esa línea de trabajo. Según el Presidente del Comité Organizador del II Congreso Internacional Salud Laboral, David Cobos "la segunda edición del Congreso supone una consolidación de la iniciativa, que gana en apoyos institucionales y en el número y calidad de las ponencias. Podemos decir que, si bien en la primera edición hacíamos una apuesta tentativa sobre una idea que estaba por desarrollar, ahora nos confirmamos en el interés de seguir ahondando en esta línea de trabajo".

Este encuentro que cuenta con el respaldo de la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Federación Nacional de Docentes Universitarios de la Argentina (CONADU), se ha articulado alrededor de dos ejes temáticos: prevención de riesgos y gestión ambiental y el compromiso social desde la Promoción de la Salud.

¿Qué objetivo principal tiene el II Congreso Internacional "Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención"?

Creo que no es posible ni deseable imponer una visión meramente tecnocrática de la prevención. Me parece que el clima preventivo forma parte de la cultura organizativa de la empresa y hace referencia a actitudes, comportamientos o prejuicios, entre otras cosas. En ese sentido, el saber técnico se enfrenta constantemente a la negociación y a las percepciones de empresarios y trabajadores. Pues bien, este Congreso pretende poner el foco precisamente en estas cuestiones, que trascienden lo meramente "técnico", y proporciona la oportunidad de reflexionar, dialogar e impulsar el debate a propósito de los aspectos más sociales de la prevención.

¿En qué se ha diferenciado de la primera edición?

La segunda edición del Congreso supone una consolidación de la iniciativa, que gana en apoyos institucionales y en el número y calidad de las ponencias. Podemos decir

La segunda edición supone una consolidación de la iniciativa, que gana en apoyos institucionales y en el número y calidad de ponencias

que, si bien en la primera edición hacíamos una apuesta tentativa sobre una idea que estaba por desarrollar, ahora nos confirmamos en el interés de seguir ahondando en esta línea de trabajo. Creo que no es atrevido decir que había ya ganas por parte de muchos profesionales de celebrar una segunda edición de este Congreso que dejó tan buen sabor de boca en su primera edición de Managua.

¿Cuál es su papel en este Congreso?

La idea de organizar un Congreso sobre Salud Laboral que ponga el énfasis en las cuestiones más sociales nace de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc) que tengo el honor de coordinar. Iberpsoc es una red colaborativa de profesores universitarios, profesionales y técnicos vinculados con la investigación, la promoción y el desarrollo de actividades que pretenden contribuir al impulso de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en Iberoamérica. Tiene su sede en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (España) y está reconocida por la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP). Como ya he dicho, como coordinador de la Red mi papel es básicamente de dinamización y difusión de la iniciativa. Me toca animar a la participación a personas e instituciones, tratar de recabar apoyos para su ejecución y supervisar el conjunto de actividades para darle coherencia técnica y académica.

¿En qué ha consistido y cómo se ha estructurado?

El Congreso se ha celebrado en la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina) durante los días 19 y 20 de septiembre de 2016. Ha contado con ponencias y comunicaciones articuladas alrededor de dos ejes temáticos: prevención de riesgos y gestión ambiental y el compromiso social desde la Promoción de la Salud. Los contenidos a trabajar han versado sobre reflexiones, experiencias e investigación teórico-práctica sobre el paradigma de trabajo docente, experiencias novedosas, buenas prácticas, reflexiones y aportaciones investigadoras nacidas de la praxis sobre la participación de los trabajadores en los sistemas de gestión preventiva de las empresas, posibilidades de intervención en

salud laboral desde una perspectiva social, experiencias de promoción de la salud en el medio laboral, etc.

¿A qué tipo de personas les interesar este congreso?

El diseño y diversidad de las actividades propuestas lo hacen atractivo para muchos perfiles... gestores y técnicos de prevención, profesores e investigadores universitarios, estudiantes y también responsables políticos, sindicales y empresariales.

¿Qué acogida ha tenido esta iniciativa? ¿Cuántos y con qué tipo de ponentes cuentan?

El nivel de acogida ha sido excelente, toda vez que el Congreso está respaldado por la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Federación Nacional de Docentes Universitarios de la Argentina (CONADU), quien viene trabajando por veinte años en la capacitación de los docentes universitarios. Además, el Congreso confluye con el II Taller Internacional de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental en Instituciones de la Educación Superior, impulsado por el Consejo Interuniversitario Nacional de Argentina (CIN). La coordinación de ambas iniciativas y este respaldo institucional garantizan, a mi modo de ver, la robustez del evento. Los ponentes proceden de posiciones académicas, técnicas y de gestión de diferentes unidades docentes e investigadoras de Argentina, Bélgica, Colombia, España, Nicaragua, Perú y Venezuela, por lo que el Congreso ofrecerá una amplísima representación de las distintas realidades que se viven actualmente en Iberoamérica.

¿Cuál es la clave para que las empresas gocen de una buena salud laboral?

Creo que ya no es novedoso decir que es necesario implementar un cambio cultural en el seno de las empresas. Desde los años ochenta se le viene dando vueltas al concepto de cultura preventiva y ya no estamos en la fase de filosofar, sino de constatar y asumir desde la evidencia que cualquier sistema de gestión preventiva

funciona mejor en un entorno de cultura preventiva.

¿Qué acciones, medidas... se deben implementar para gestionar con éxito la prevención?

No hay que inventar cada vez la pólvora, porque hay muchas empresas que lo están haciendo muy bien y donde uno se puede mirar para mejorar. Hace poco escribí que la situación de la prevención en España dibuja, a mi modo de ver, dos realidades bien diferentes: la de algunas grandes y medianas empresas que invierten una considerable cantidad de recursos propios y saben captar recursos de administraciones públicas, mutuas y otros agentes y la de bastantes pequeñas y muy pequeñas empresas donde todavía, a día de hoy, la prevención sigue siendo vista como un problema más que hay que resolver de entre los múltiples y costosos papeles de la gestoría. Creo que esta valoración sigue siendo vigente ahora mismo, me parece que vivimos en "un país con dos sistemas": unas empresas que están ya en la fase de buscar la excelencia en materia preventiva y otras muchas donde todo esto sigue sonando a chino.

¿Cuál es el mayor desafío con el que se enfrenta la salud laboral?

Trascender las campañas, los planes de choque y las acciones puntuales y cortoplacistas para pasar a un trabajo continuado, de profundización, de cambio cultural generalizado. Claro, esto es una cuestión de constancia y perseverancia que no se hace en cuatro días ni en cuatro años y, por consiguiente, no le gusta mucho a los políticos. Quiero recordar, utilizando datos del propio INSHT, que más del 40% de trabajadores en España aún no ha recibido ningún tipo de formación preventiva (más del 50% en el caso de las microempresas). Ni buena, ni mala... Ninguna formación. Claro, es difícil seguir escuchando algunos discursos que duran ya dos décadas y ver cómo se sigue perseverando en los mismos errores y ahondando en las diferencias que describí antes: empresas que ya se platean el bienestar de los trabajadores

como responsabilidad empresarial corporativa y como clara apuesta de inversión y otras donde no se han leído aún el plan de prevención fotocopiado que está junto al resto de papeles "quitamultas".

¿Cómo definiría el actual estado de la cultura preventiva en España?

Como digo, creo que hay empresas que están claramente en la punta de lanza a nivel internacional en el ámbito de la excelencia preventiva. La suerte es que sí las hay y están ahí para quien quiera mirarse en ese espejo pero lamentablemente la situación general no permite ser tan optimista. La base del asunto está en que hay que trascender el marco de la propia empresa para difundir la cultura de la prevención en todos los ámbitos de la vida, en la línea que propugnan la OIT o la AISS, por ejemplo. A mi modo de ver hemos perdido mucho tiempo en estos últimos años. El Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, que está en la web del INSHT e invito a leer a quien no lo conozca, orientaba los esfuerzos educativos y formativos en prevención de riesgos laborales en España, apuntado a las oportunidades que ofrece el propio sistema educativo para la generación de una cultura preventiva en toda la población, continuando después con otras medidas que se tendrían que concretar en las propias empresas y mejorando la formación de los futuros profesionales de la prevención. Me parece escandaloso que todo aquello haya quedado prácticamente en papel mojado.

¿Cómo se encuentra en comparación con otros países? ¿De qué país debería aprender España?

Es una pregunta difícil de contestar. En el contexto de esta entrevista, y teniendo en cuenta que partimos del abordaje de la problemática en el contexto Iberoamericano, estamos mejor que muchos de nuestros colegas y compañeros de otros países. Los ejemplos de gestión de algunas empresas punteras y el marco normativo general, fruto de nuestra pertenencia a la Unión Europea, es visto como un



Hay que trascender el mero cumplimiento normativo e integrar la prevención en la cultura de la empresa a todos los niveles. Es necesaria la implicación de trabajadores, mandos y empresarios en la construcción de un clima de trabajo Seguro y saludable. Hay que entender la prevención como un componente fundamental del proceso productivo y no como un añadido del que se pueda prescindir según cómo y cuándo, comenta este experto.

modelo de referencia al otro lado del Atlántico. En cambio, si nos comparamos con otros países más cercanos geográficamente, como los nórdicos o centroeuropeos, salimos mucho peor parados. El problema es que no es tan fácil transferir modelos al contexto español por las características socio-económicas de nuestro país. Tenemos una altísima tasa de desempleo en términos comparados, muchos empleos de baja cualificación, rotación y temporalidad en el empleo, rigideces normativas... que suponen una enorme dificultad para emular modelos nacidos y desarrollados en países con poca población, pleno empleo y empresas con producción de alto valor añadido. Es seguro que podemos encontrar ejemplos de buenas prácticas en otros países que nos resulten útiles pero el camino no es trasladar sin más un modelo exitoso en otro contexto. Hay que evaluar y diseñar una estrategia propia adecuada a la realidad laboral del país.

¿De qué manera ha afectado la crisis en la salud y seguridad de los trabajadores?

Está claro que en estos años de crisis y desaceleración económica, la salud

y seguridad de los trabajadores se ve afectada desde dos factores que son determinantes. Por un lado, por el importante deterioro de las condiciones de trabajo, porque vemos que ahora se está generando empleo pero es un empleo cada vez más inestable, más precario y peor retribuido y, por otra parte, por la reducción de los recursos dedicados a la prevención de riesgos laborales en muchas empresas. Estamos asistiendo a una reestructuración en el mercado de los servicios de prevención que puede ser muy preocupante. Si la supervivencia de algunos servicios de prevención se hace a base de disminuir la calidad y el número de servicios prestados a las empresas, los principales perjudicados serán los trabajadores. Todavía es pronto para hacer un diagnóstico serio y riguroso sobre el alcance del impacto pero algunos datos objetivos de salud pública general ya apuntan a este deterioro. Por ejemplo, el aumento en el número de personas que se consideran infelices, la bajada del apoyo social percibido especialmente por las mujeres, el estancamiento de la esperanza de vida o el descenso de la expectativa de vida con buena salud. Creo que en este contexto de depresión económica y

recortes generalizados en el gasto público, es más necesario que nunca reivindicar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral como un factor de competitividad.

¿Cómo se fomenta el compromiso social con la prevención? ¿Qué medidas, acciones... se deben llevar a cabo?

Hay que trascender el mero cumplimiento normativo e integrar la prevención en la cultura de la empresa a todos los niveles. Es necesaria la implicación de trabajadores, mandos y empresarios en la construcción de un clima de trabajo seguro y saludable. Hay que entender la prevención como un componente fundamental del proceso productivo y no como un añadido del que se pueda prescindir según cómo y cuándo. Y, sobre todo, no se puede olvidar que competir hacia abajo solo es una opción viable a corto plazo pero insostenible en el tiempo. No vale cualquier trabajo para salir de la crisis, ni cualquier empresa para salir del subdesarrollo. Solo es posible crecer de manera sostenida desde un suelo mínimo de garantías y derechos sociales y, dentro de esos derechos, la seguridad y la salud de las personas es seguramente uno de los más importantes. ■