

LA CORRECTA GESTIÓN DE LA SALUD LABORAL EN LA EMPRESA CASTELLONENSE: UN BUEN CAMINO PARA DEJAR ATRÁS LA CRISIS ECONÓMICA

JOAN FRANCO GONZÁLEZ

Universitat Jaume I de Castellón, Derecho del Trabajo

jfranco@dtr.uji.es

RESUMEN

La presente crisis económica global no es ajena al ámbito territorial castellanense. Al contrario, parece haberse cebado incluso con mayor crudeza. Ante este panorama, el mundo empresarial se encuentra abocado a preguntarse qué senda elegir: la que nos ha llevado a la situación actual o una diferente.

Esta comunicación tiene como principal objetivo la reflexión desde un prisma tan particular como definitorio: la gestión de la salud laboral en la empresa, la cual se configurará desde la doble vertiente que representa “lo negativo” (lo que va mal y debe ser mejorado) y “lo positivo” (lo que va bien y es susceptible de ser mantenido y potenciado en el futuro)

Desde tal concepción de la gestión preventiva, pese a la importancia de todos los agentes intervinientes, será el empresario, como máximo responsable en su empresa en materia preventiva, el centro de todas las miradas de las reflexiones efectuadas. Según el actual marco normativo de la prevención de los riesgos laborales, no puede ser de otra manera. Su poder de dirección así lo solicita, de la misma forma que la sociedad implora un nuevo modelo productivo que contemple –sin fisuras– una gestión preventiva más allá del mero cumplimiento de la legislación. Castellón, avanzando hacia el año 2020, objeto del I Congreso Abierto y Virtual, no es una excepción.

Palabras clave: empresa, gestión, salud laboral.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del I Congreso Abierto y Virtual de Castellón 2020 que está finalizando (27 mayo de 2010) no era incidir sobre las causas que han generado la crisis económica mundial que ha hecho tambalear los cimientos de la economía. Tampoco era detenerse a contemplar los terribles efectos de la destrucción de empleo en la provincia de Castellón, lamentablemente muy superiores a otros territorios cercanos. No se trataba de

analizar lo no hecho bien –mucho– más allá del aprendizaje. Únicamente como ejemplo del camino que no se puede volver a recorrer puede tomarse este presente que pronto se convertirá en pasado.

Si atendemos a la introducción del propio Congreso, podemos leer literalmente la siguiente frase: “...para poder planificar y construir el futuro”. Es aquí donde reside la verdadera fuerza del Encuentro abierto y virtual. Y es desde aquí desde donde el tiempo –implacable– juzgará y sentenciará.

Oportunidad es la palabra clave. ¿Se sabrá responder a este contexto? ¿Será Castellón capaz de proyectarse al futuro mediante un modelo económico que no repita los errores que lo han hundido en la cola del desempleo a nivel estatal? Sin duda, es una gran oportunidad para elegir otro camino, para explorar otro modelo productivo que consolide al tejido empresarial castellanense, lo fortalezca y lo convierta, de una vez por todas, en competitivo.

Para alcanzar la meta señalada, resulta imprescindible otorgar la relevancia que merece al mayor activo de cualquier organización empresarial: su capital humano. No debería existir proyecto de empresa alguno que olvidara a las personas, no solamente por obvios motivos éticos y sociales, sino porque, además, la actual legislación no lo permite. Así, parece necesario recordar que existe una parcela que, a pesar de haber gozado tradicionalmente de una gran impenetrabilidad, deberá reducir su opacidad. El poder de dirección del empresario (sin cuestionarse que siga siendo el “timón en el viaje que supone emprender cualquier proyecto”) debe ceder ante la seguridad y la salud de las personas trabajadoras sometidas al mismo.

Desde esta perspectiva, la salud laboral alcanza la plenitud que merece y que, al menos en la práctica, todavía no se le ha reconocido. En el posicionamiento de futuro de Castellón también se deberá contemplar este aspecto, crucial en el marco de sus relaciones laborales. Ante este reto, la Universitat Jaume I, referente indiscutible para toda la provincia, deberá servir de ejemplo desde la integración de la prevención de los riesgos laborales en la propia Universidad, siempre desde la cercanía con la realidad económico-laboral de todos los castellanenses.

2. DESARROLLO

2.1. GESTIÓN PREVENTIVA.

El actual marco normativo obliga al empresario a entender la gestión de los riesgos laborales (resultaría más ambicioso hablar de la gestión de la salud laboral, pues la expresión comprende una visión más positiva de la cuestión, no circunscribiéndose únicamente a la tradicional visión negativa a la hora de organizar las acciones de la empresa tendentes a velar por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras) como una acción planificada y continuada.

La gestión preventiva, de este modo, no es más que un reto, una oportunidad de alcanzar una perfecta simbiosis ente condiciones de trabajo saludables y productividad. Curiosamente, uno de los errores del pasado en este campo ha sido entender que prevenir los riesgos laborales solamente puede acarrear gastos evitables. El empresario castellonense del año 2020 deberá estar convencido de la rentabilidad que supone a medio plazo gestionar correctamente los riesgos laborales de su empresa y de la inexcusable obligación de cumplir con lo legislado en la materia.

2.1.1. Importancia de la gestión psicosocial.

En el marco de la gestión preventiva general, no resulta difícil prever la importancia que los aspectos psicosociales (organizacionales) tendrán en cualquier proyecto empresarial que pretenda una cierta solidez, por lo que cualquier tipo de reestructuración empresarial pasará por potenciar la salud psicosocial laboral.

Hasta la fecha, todo agente relacionado con la prevención es consciente del segundo plano en el que se encuentra una de las disciplinas de nivel superior contempladas en el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero de 1997), Ergonomía y Psicología Aplicada al Trabajo, tradicionalmente desatendida desde la priorización hacia el riesgo físico.

Las nuevas formas de desarrollar el trabajo demandarán una atención especial hacia la Psicología de la Salud Ocupacional, de manera que no podrá existir salud laboral plena sin que se contemplen *in extenso* los factores de índole psicosocial presentes en cada contexto productivo castellonense. Y ello, sin excepción alguna, ya se trate de cerámica, turismo, comercio, construcción...

2.1.2. Necesidad de alcanzar una verdadera cultura preventiva.

Desde la propia Exposición de Motivos del texto legal de referencia en la materia, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995) ya se anticipaba la importancia de cumplir con lo legalmente establecido no desde la mera obligación, sino desde el convencimiento que proporciona alcanzar una cultura preventiva que, siendo realistas, no se ha conseguido ni en la sociedad castellanense ni en la estatal.

Así, el empresario de Castellón debería entender que “tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección *a posteriori* de situaciones de riesgo ya manifestadas”. Todo ello lo deberá prever el empresario castellanense desde el diseño mismo del proyecto empresarial.

2.2. TRABAJO SALUDABLE.

Se anticipaba en la introducción la importancia de no repetir errores del pasado. Las nuevas demandas que ya están apareciendo en el actual contexto laboral castellanense y que seguirán avanzando en el futuro, merecen una atención especial desde el punto de vista del trabajo saludable. En este sentido, resultará capital recapacitar sobre el rumbo a seguir en lo concerniente a temas como, por ejemplo, la precariedad laboral, las largas jornadas de trabajo o la intensificación del trabajo, aspectos todos ellos que van en detrimento de las personas trabajadoras y, por tanto, base poco atractiva para una organización moderna.

La contribución empresarial castellanense a la buena vida laboral repercutirá, sin duda, en la generación de organizaciones saludables, productivas y en perfecta armonía con toda la provincia. Para ello, será imprescindible atender a cuestiones como el establecimiento de una adecuada política de empresa en materia preventiva (desde el convencimiento), fomentar adecuadas relaciones interpersonales en el ámbito de la organización, gestionar la diversidad (en todos los sentidos, incluido el fenómeno de la inmigración, tan extendido por todo el Mediterráneo), así como albergar un espíritu decidido hacia la formación continua.

3. CONCLUSIONES

Las líneas de mejora del tejido empresarial castellonense desde la salud laboral pasarán por:

- 1) Alcanzar una verdadera integración de la prevención en la empresa.
- 2) Consolidar la cultura preventiva que está empezando a calar entre todos los agentes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- 3) Entender que un proyecto empresarial no será sólido sin una seria política preventiva que parta del pleno convencimiento.
- 4) Asegurar una adecuada gestión de los riesgos laborales, unida a la necesaria modernización de los principales sectores productivos.
- 5) Consolidar la vertiente psicosocial como el eje sobre el que deberá girar toda la gestión preventiva en la empresa, con un objetivo irrenunciable: poder generar organizaciones laborales saludables.

4. AGRADECIMIENTOS

A todas las empresas de Castellón (todavía pocas) que ya han empezado a comprender que invertir en salud laboral es invertir en bienestar de las personas y en productividad de la organización.

5. REFERENCIAS (*)

Bestratén, M. y Marrón M.A. (2002): “Gestión e la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa”. *INSHT*.

() Se entiende oportuna esta única referencia al estar formado el tejido empresarial castellonense, de forma abrumadora, por pequeñas y medianas empresas.*