

TRIBUNAS

Primeros 100 días de cambio

JOSÉ ANTONIO PASTOR PORTAVOZ DEL PSE-EE EN EL PARLAMENTO VASCO

Y ese día en Gernika empezó a cambiar Euskadi. Una makila, un ejemplar del Estatuto, los representantes de los ciudadanos vascos y la sombra del viejo roble que simboliza nuestras libertades. Y también una promesa: respetar la ley. Y, además, un deseo íntimo compartido: «Entre sonrisas y abrazos verás que la paz se fragua, aunque seamos distintos, como dos gotas de agua».

Gestos y palabras simples que abrían un proceso complicado: poner en marcha un nuevo Gobierno, algo distinto a lo que nunca habíamos conocido. El primer lehendakari socialista y sus diez consejeros y consejeras tuvieron que engrasar de nuevo una maquinaria con 30 años de funcionamiento. Pero ya les habían empezado a descontar el periodo de gracia. El principal partido de la oposición, un mes antes, había advertido de que no iba a conceder ni siquiera los cien días de cortesía habituales.

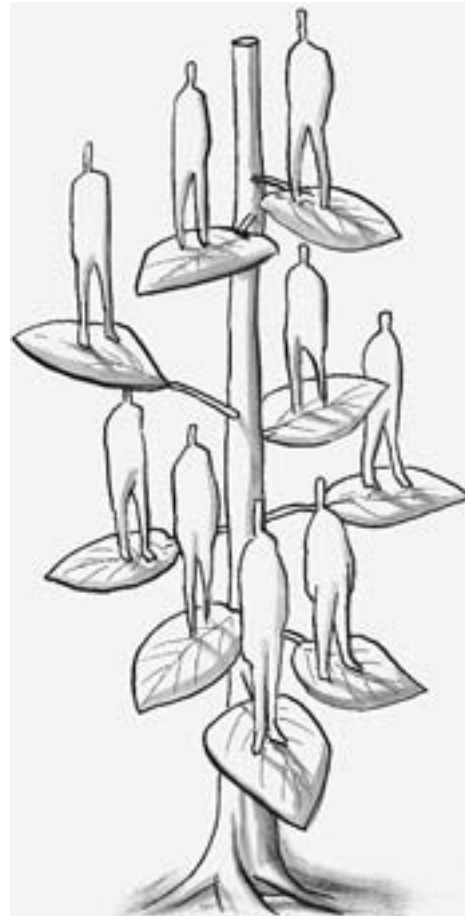
Se burlaron de las dificultades para incorporar consejeros a un Ejecutivo directamente amenazado por ETA, pero el Gobierno arrancó con independientes. Deslegitimaron la mayoría parlamentaria que lo sustenta apoyándose en sus críticas habituales a la Ley de Partidos, que más tarde fue avalada con nitidez por el Tribunal de Derechos Humanos de Estrasburgo. Acusaron de inacción al lehendakari que ha puesto en marcha foros de diálogo social e interinstitucional inéditos y que empiezan a dar resultados. Criticaron la retirada de pintadas y carteles de apoyo a los terroristas quienes, tras tres décadas al frente de Interior, no dieron esa orden a la

Ertzaintza y acabaron montando comisiones paralelas sólo con ayuntamientos que ellos gobiernan.

Han pasado cien días, sí, de amargura para quien no es capaz de aceptar que no gobierna. Que son otros los que han tomado las riendas de Euskadi y que lo afrontan con decisión. Que han empezado por reconocer la crudeza de la realidad económica que los que aspiraban a repetir en Ajuria Enea ocultaron antes de las elecciones. Que han buscado en las luchas de la Administración porque nos contaron que la situación era boyante, y resulta que los remanentes se habían utilizado para equilibrar las cuentas. Que han tenido que ver de dónde sacaban recursos y se han encontrado con el 80% de los presupuestos comprometidos.

Cien días en los que se ha buscado a los demás, a los empresarios, a los sindicatos, y se les ha sentado en la misma mesa para buscar compromisos compartidos. En otra mesa a diputaciones y ayuntamientos para acordar los instrumentos frente a la crisis. Y en los que, en una de las primeras decisiones del Gobierno, se fijó en los paganos de la crisis y les anunció recursos suficientes para las emergencias sociales. Y se han puesto en marcha planes de rehabilitación de viviendas, y se analizan nuevos proyectos estratégicos, y se anuncian nuevas líneas de metro en Bilbao y en San Sebastián, y se impulsa la modernización de la enseñanza...

Porque en estos cien días, sí, se habla de otras cosas. De proyectos que gustan más o menos, sobre los que se discute, pero que han desplazado de las primeras páginas de los medios de comunicación la idea de la inevitabi-



JOSÉ IBARROLA

lidad del conflicto identitario. Una década haciendo creer que la soberanía y la consulta eran el centro de las preocupaciones de los

vascos y tan sólo tres meses para darse cuenta de que no, de que en este país hay ciudadanos que quieren simplemente vivir mejor, porque su Gobierno se propone que vivan mejor.

Un centenar de días para que se haya dejado claro que cuando hay terroristas que matan y amedrentan, la Policía y la Justicia actúa contra ellos. Cuando una persona es asesinada, es uno de los nuestros, también cuando viste uniforme policial. Cuando una imagen pública atenta contra la dignidad de las víctimas, se retira. Y todo lo demás, sobra. Para referirse a ETA, pocas palabras: «Ellos nos enseñan el camino del dolor; nosotros les enseñaremos el camino de la cárcel». Sin pedir ni suplicar ni rogar nada a quienes delinquen. Y la política, para los políticos.

Políticos que pueden elegir entre la confrontación y la colaboración. Este Gobierno ha optado claramente por el segundo camino. Y ha solucionado por la vía de los convenios los problemas compartidos y enquistados con comunidades limítrofes. Ha encauzado la negociación para la transferencia de competencias que pueden ser una herramienta útil ante la crisis, como las políticas activas de empleo. Y en el Parlamento se apoya en un grupo que ha buscado y participado en cada uno de las iniciativas aprobadas: sobre el cierre de Garoña, sobre los EREs, sobre transferencias, sobre el blindaje del Concierto, sobre parques eólicos, para la elección del director general de EITB.

Han pasado cien días desde que un lehendakari socialista prometiera en Gernika comprometerse con un mejor futuro de los vascos. En el camino, muchas piedras. Pero pasado un periodo de incomodidad para algunos, en septiembre comienza una nueva oportunidad para todos. Es posible poner el contador de los agravios a cero y sumar el máximo de fuerzas para que sea posible el compromiso adquirido.

La intuición consiste en percibir un hecho o una idea con claridad sin emplear métodos de deducción. Es una forma de inteligencia, quizás menos elaborada que el conocimiento obtenido mediante la utilización de métodos deductivos, que requieren de un proceso racional y escalonado que paso a paso acaba por impregnar la mente de un acervo al que llamamos ciencia, cultura, etcétera. Hay muchos autores que no aceptan una clara diferenciación entre intuición e inteligencia. Idéntica importancia ha de tener la idea que surge de una forma amorfa, bruta y como fruto de una genialidad, sin maduración por tanto, como aquella idea que nace de una profunda reflexión siguiendo el método de trabajo más acreditado. La importancia de la intuición en el marco de la socialización humana, y no solamente en esta faceta, nadie puede ni ha de negarla. La intuición en prevención de riesgos laborales viene dada a través de trucos y prácticas improvisadas por los trabajadores, mantenidas durante años al margen de las directrices técnicas oficializadas.

Se ha escrito mucho sobre el egoísmo y su carácter beneficioso o no en el desarrollo humano. El egoísmo es la fuerza de la vida, sin egoísmo no se podría vivir. Lo que se llama egoísmo es un sentimiento de todo ser vivo y de todo ser humano. Esta concepción del egoísmo es la que debemos fomentar en prevención de riesgos laborales. Debemos estar preparados para aceptar esta realidad, que consiste en decir las cosas tal cual son evitando las medias verdades e intentando aceptar lo verídico, mostrando antipatía por el fraude, soslayando conductas contemporalizadoras que terminan a la larga en el hartazgo. Hay que abandonar posicionamientos como el de sos-

Intuición, egoísmo y compromiso

JOSEBA JAUREGI APELLANIZ TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

tener que la situación de seguridad depende en gran medida del tipo de cultura empresarial de cada organización, dando como bueno que la vida e integridad de cada trabajador dependen de la predisposición y sensibilidad de los cuadros dirigentes en estas cuestiones. Debemos ser inconformistas con la situación dada en cada organización. Ser egoísta en prevención requiere sinceridad y coherencia. Normalmente el hombre es sincero y consecuente cuando tiene inclinaciones fuertes, no modeladas por el interés. Es labor de todos los profesionales que intervenimos en prevención ir generando estas actitudes entre los trabajadores, pues en gran parte esa colaboración que demandamos del trabajador devendrá de su egoísmo vital por exigir y adoptar medidas de seguridad en su puesto de trabajo.

El compromiso es la «obligación contraída, palabra dada, fe empeñada». Hoy, para las organizaciones, es fundamental llegar a conocer cuál es el compromiso, en grado y tipo, de las personas que prestan servicios en ellas. El compromiso de las personas en una organización constituye un intangible de la misma importancia incluso que las tan traídas y llevadas inversiones en I+D+I. En efecto, en

las empresas se busca el llamado contrato psicológico con los empleados como una evidente ventaja competitiva.

En este contexto es esencial conocer no sólo el tipo sino el grado de vinculación de los empleados. Para ello hay que indagar en los factores que pueden influir para favorecer este compromiso. Se trata de generar aliados dentro de una organización, ahondando en aquellos factores que pueden ser definidos como fuentes del compromiso, como por ejemplo: características personales (necesidad de logro, edad, escolaridad, tensiones entre roles...), características del trabajo, etcétera.

La naturaleza y la forma en la que se gestionen estos aspectos en una empresa nos informarán de la cultura existente en la misma, y este dato a su vez se convertirá en un auténtico sudario en los supuestos de no gestión, y un elemento de innovación y ventaja competitiva en el caso de una respuesta en positivo.

En prevención de riesgos laborales quizás el compromiso adquiere una perspectiva más vitalista y contundente, pues la empresa depende del compromiso de los trabajadores para evitar que el desdén o la apatía conviertan un centro de trabajo en pequeños reinos

de taifas donde impere la constante improvisación. Se trata de conseguir una íntima complicidad y coparticipación personal entre la gestión y las técnicas preventivas, incluyéndose en este propósito a todas las partes que intervienen de forma directa o indirecta en el 'conflicto'. El punto de inflexión vendrá establecido por que dichas partes adquieran perfecto convencimiento de la existencia de riesgos y que la única forma de conjurarlos es con un necesario cambio de enfoque preventivo, unificando criterios para minimizar y suprimir los riesgos en el desarrollo de una actividad económica.

Esa nueva cultura ha de estar integrada por todos los buenos usos, costumbres y modos de comportamiento (intuición) que, debidamente validados, puedan desarrollar actitudes para evitar y controlar los riesgos que derivan del ejercicio de una actividad laboral. Urge una modalización del patrimonio y acervo preventivo, a modo de prototipo susceptible de ser encajado en cualquier empresa. Si cada trabajador, cada gestor, tienen una percepción del riesgo en su empresa absolutamente equidistante a la del profesional en prevención de riesgos laborales, eso quiere decir, que aún hay un averno insondable para alcanzar una concepción uniforme de las situaciones de riesgo en cada organización. Lo que significa que se estará en disposición de aceptar riesgos sin el debido control de los mismos y, por tanto, se asume de una u otra forma el peaje de los accidentes laborales como una especie de imponderable a incrustar en el balance de resultados de cada cierre de año.

Joseba Jauregi es presidente de AVATEP (Asociación Vasca de Técnicos Especialistas en Prevención de Riesgos Laborales).