



Experiencias y Reflexiones sobre PRL 2015: La opinión de los expertos



Con la financiación de:

AT 106/2014



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante, Confederación de Empresarios de Aragón -CREA, y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales

Edita:

Confederación de Empresarios de Aragón – CREA
Diciembre 2015

Con la financiación de:





Índice

PRESENTACIÓN	5
CULTURA PREVENTIVA	7
Situación actual.....	7
Dificultades en su establecimiento	8
Propuestas de mejora	9
Reflexiones y comentarios	10
SIMPLIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA	13
Situación actual.....	13
Dificultades en su establecimiento	14
Propuestas de mejora	15
Reflexiones y comentarios	16
PERCEPCIÓN DE LA FORMACIÓN	17
Situación actual.....	17
Dificultades en su establecimiento	18
Propuestas de mejora	19
Reflexiones y comentarios	20
SINIESTRALIDAD.....	21
Situación actual.....	21
Dificultades en su establecimiento	22
Propuestas de mejora	23
Reflexiones y comentarios	24

IMPLICACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	25
Situación actual.....	25
Dificultades en su establecimiento	26
Propuestas de mejora	27
Reflexiones y comentarios	27
NORMATIVA VIGENTE Y HERRAMIENTAS EXISTENTES.....	29
Situación actual.....	29
Dificultades en su establecimiento	30
Propuestas de mejora	31
Reflexiones y comentarios	31
EXTERNALIZACIÓN DE LA PRL	33
Situación actual.....	33
Dificultades en su establecimiento	34
Propuestas de mejora	35
Reflexiones y comentarios	35
VIGILANCIA DE LA SALUD	39
Situación actual.....	39
Dificultades en su establecimiento	40
Propuestas de mejora	41
Reflexiones y comentarios	41

SEGURIDAD LABORAL VIAL.....	43
Situación actual.....	43
Dificultades en su establecimiento	44
Propuestas de mejora	44
Reflexiones y comentarios	45
COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	47
Situación actual.....	47
Dificultades en su establecimiento	48
Propuestas de mejora	49
Reflexiones y comentarios	49
ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD Y SALUD	51
Situación actual.....	52
Dificultades en su establecimiento	52
Propuestas de mejora	53
Reflexiones y comentarios	53
CARENCIAS GENERALES DEL SISTEMA	55
Situación actual.....	55
Dificultades en su establecimiento	56
Propuestas de mejora	56
Reflexiones y comentarios	57

NUEVOS RETOS	59
Situación actual.....	59
Dificultades en su establecimiento.....	60
Propuestas de mejora.....	61
Reflexiones y comentarios.....	61
CONCLUSIONES	63
AGRADECIMIENTOS	67

A este objetivo pretende contribuir este informe de la Confederación de Empresarios de Aragón (CREA), en el que hemos reunido las opiniones y valoración sobre esta importante Ley y sobre la situación de la prevención en España, recabadas en entrevistas personales con 15 expertos del ámbito de la prevención tanto en empresas españolas como en mutuas y servicios de prevención propios y ajenos o Institutos de Seguridad y Salud Laboral.

De esta forma, pretendemos contribuir a un debate constructivo y útil para continuar avanzando hacia una óptima Prevención de Riesgos Laborales y una cultura global de Seguridad y Salud tanto en el ámbito del trabajo como en el conjunto de la sociedad.



Cultura Preventiva

La cultura preventiva puede definirse como el conjunto de actitudes y creencias, compartidas por todos los miembros de una empresa sobre salud laboral, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas.

Es, en definitiva, la actitud proactiva de todos para aplicar medidas de prevención, independientemente de que exista o no un riesgo inminente.

La cultura de la prevención de riesgos se fundamenta en el compromiso y la participación.

La cultura preventiva es, y debe ser, el objetivo y la herramienta fundamental para conseguir unas adecuadas condiciones de vida y de trabajo de la población.

SITUACIÓN ACTUAL

En estos años se ha avanzado indudablemente en materia de cultura preventiva, sin embargo queda mucho por hacer y seguramente es el área en que menos se ha avanzado en materia preventiva.

Las empresas y trabajadores, en general, conocen el tema y son capaces de dar su opinión. Opinión que no siempre es buena, ya que se suele identificar cierto escepticismo por las dos partes, generado por el exceso de burocracia, el cumplimiento por miedo a la sanción y la consideración como una obligación sin retorno positivo.

En las empresas grandes, si que se percibe una cultura preventiva hoy en día, sobretodo por los empresarios y responsables. En ese caso es más fácil comunicarlo al resto de la plantilla y concienciar a los trabajadores. En la gran empresa se está avanzando ya hacia un cambio en los hábitos personales, hacia la empresa saludable, temas de seguridad vial..., es decir, se va un paso por delante.

Desde la gran empresa se puede ver que el GAP con respecto a otros países ha descendido considerablemente aunque aún falta mucho y se valora muy positivamente aprovechar el impulso de las grandes empresas para que actúen como empresas tractoras para las PYMES.

En las PYMES no existe una cultura preventiva por parte del empresario. Lo siguen viendo como un impuesto revolucionario que no sirve para nada, por tanto, es muy difícil que los trabajadores creen y confíen en la prevención.

A nivel cultural, la madurez de la sociedad unida a las costumbres o los hábitos, hacen que sea más complicado implantar esta cultura preventiva, en parte debido a una falta de integración de la prevención en los diferentes niveles educativos. Se han elaborado normas para fomentarlo pero la aplicación real es escasa, y mientras no se aplique de manera efectiva será más difícil el cambio.

Esta Cultura Preventiva debe iniciarse desde edades tempranas. Ya existen programas dirigidos a niños y jóvenes como concienciación y sensibilización con muy buena aceptación.

Aunque ya se ha comenzado a visualizar cierto cambio cultural, todavía no ha llegado a interiorizarse en todos los niveles de la organización y aún estamos inmersos en una cultura más reactiva que preventiva.

La cultura va mejorando conforme avanza la sociedad, especialmente en la reducción de accidentes de tráfico, entendiendo que es la principal causa de accidentabilidad grave debida al trabajo y también en el campo de riesgos emergentes. No así en los demás.

Hay que tener en cuenta que la cultura cambia muy lentamente, y hay que seguir insistiendo. Falta una relación directa causa-efecto.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Uno de los mayores problemas para la implantación de la cultura preventiva en nuestro país es el grado de madurez de la sociedad, máxime si se compara con el grado de madurez de otros países de nuestro entorno.

Además, los hábitos, las costumbres o el llamado “carácter latino”, que constituye un carácter que busca el riesgo, hace todavía más complicado implantar esta cultura preventiva.

Sería necesario comenzar a trabajar desde la escuela, implantar este valor desde pequeños para que realmente cuando se llegue a la edad adulta la prevención sea algo inherente a nosotros, ya que en adultos es difícil

modificar los hábitos. Como cultura que es, es una labor a largo plazo, donde la educación es fundamental.

Otro problema es la gran cantidad de normativa de aplicación y sus cambios frecuentes que dificultan a las pymes el conocimiento y, por tanto, la aplicación de la normativa que les corresponde.

También, la conciencia empresarial que hay sobre la utilidad de la implantación de la prevención en las empresas, la falta de entendimiento o valoración de su importancia y trascendencia, por parte de los principales actores, a la hora de transmitirla y ponerla en práctica y una cierta mercantilización de los servicios preventivos, en parte realizado por los servicios de prevención, lo que no facilita que la cultura preventiva se integre de manera adecuada.

Finalmente el tipo de tejido empresarial español, con gran cantidad de pymes y micropymes sin los recursos humanos y económicos necesarios, que hacen las cosas como “siempre se ha hecho” también resultan contraproducentes a la hora de implantar la cultura preventiva como un valor más de la gestión empresarial.

En definitiva, no se percibe una relación directa entre las mejoras en seguridad y salud laboral y los resultados económicos de la gestión empresarial.

PROPUESTAS DE MEJORA

Se debería trabajar de forma más clara y decidida en la implantación de la cultura preventiva desde la escuela. Se trata de que sea una materia más, no una “maría” y se debería impartir en todos los niveles, en la escuela, en el Instituto, en las Universidades.... que esta cultura nos impregne desde que nacemos para que cuando lleguemos a la edad de trabajar y formemos parte de la población activa, la prevención sea algo natural en nosotros: inculcar estos valores desde la infancia y especialmente cuando se traten temas relacionados con el trabajo en etapas básicas de la educación.

La seguridad en el trabajo va indisolublemente unida a su correcta ejecución: se debe enfatizar en el hecho de que la seguridad va unida con el realizar bien un trabajo, en su más amplio sentido.

En el ámbito empresarial se debe trabajar la coordinación entre empresas y el mejor aprovechamiento de las experiencias de las grandes empresas en su papel como empresas tractoras. La distribución empresarial de España con un gran número de PYMES, hace difícil que los aspectos que no son estrictamente productivos se trabajen por parte de las empresas, que no suelen tener ni los recursos técnicos ni económicos para ello. El papel del mercado y el de las grandes empresas, que pueden actuar como empresas tractoras sería una herramienta muy interesante para la mejora de la cultura preventiva de las PYMES españolas.

Por otra parte, la formación que se imparte a los trabajadores, debería ser impartida en muchas ocasiones a los responsables y especialmente a los gerentes, para que sean conscientes de lo importante que es prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Finalmente se debe seguir insistiendo en acciones de sensibilización e información a través de los adecuados medios divulgativos para tomar conciencia de su alcance e importancia, dando a conocer a emprendedores, jóvenes y viejos empresarios, de carácter pequeño y mediano, lo mucho y bueno que tiene el invertir en prevención y salud de sus trabajadores. Sensibilizar para que se entienda ésto como una inversión en ellos mismos y en interés de la salud de su empresa y que no se haga porque lo exija una ley o por miedo a la sanción.

Se debe crear un estrecho vínculo entre la mejora de las condiciones de trabajo y un efecto en los resultados económicos.

Todo ello supone buscar una mayor implicación de todos los actores; servicios de prevención, agentes sociales, administración, mutuas,... para aprovechar las sinergias entre ellos de manera positiva.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

Hay que tener en cuenta que para alcanzar una cultura preventiva no basta con “querer” tener esta cultura. Alcanzar e implementar la cultura preventiva en una empresa requiere de una inversión y un esfuerzo, de tiempo y, obviamente, de un seguimiento posterior y constante para asegurar que las acciones que se toman tienen sus efectos y no se desvían de nuestros objetivos.

No basta con decir que se quiere hacer prevención, con poner carteles o con elaborar publicaciones, es necesario ir más allá y arrimar el hombro entre todos.

Ese es quizás uno de los principales problemas de la prevención en nuestro país, que se ha convertido en algo excesivamente formal y con eso consideremos que ya hemos cumplido.

La implantación de la cultura preventiva debe ser una decisión empresarial estratégica, dándole la misma o incluso más importancia que a otros temas tradicionalmente empresariales como los económicos.

La Prevención de Riesgos Laborales es un tema de educación, de costumbres y hábitos y debe transmitirse de padres a hijos. Es algo que no se puede comprar, te llega. Por ello se debería potenciar desde entidades públicas y privadas la realización de acciones dirigidas a niños y jóvenes. Actualmente en algunos colegios o centros de enseñanza existen iniciativas privadas en la que participan empresas pero realmente faltan unos 25 años, dos generaciones, para que la parte educativa se manifieste en unos comportamientos y una concienciación que se detecte en la empresa.

A nivel técnico se deberían incluir estos temas en los programas de estudios como ingeniería y arquitectura.

Con esta carencia, las empresas que así lo deciden tienen que poner los recursos pero aún así, y con toda la buena voluntad por parte de las empresas, pueden tardar entre 10 ó 12 años hasta que se puede considerar plenamente integrado el tema preventivo, ya que es necesario implantarla en los propios valores, en las competencias de la empresa. No debe considerarse como un objetivo sino como un valor más de la empresa ya que en caso contrario no se consigue que la integración sea completa y eso es un proceso que lleva su tiempo.

Además, pese a que es fundamental que la dirección y los mandos se “crean” los temas preventivos, al final lo más difícil es llegar a los operarios, que realmente entiendan que los aspectos preventivos les facilitan y ayudan en el trabajo y no son sólo una molestia.

La prevención se sigue viendo, en ocasiones, como un gasto y una obligación, sobre todo para las empresas pequeñas. Frente a esta actitud, hay también una concienciación en algunas empresas que trabajan

pensando en sus trabajadores, realizando buenas prácticas y trabajando hacia la excelencia.

Actualmente estamos en un proceso de cambio pero obviamente se ha mejorado con respecto a la situación de hace 20 años.

Los medios de comunicación pueden hacer una gran labor de sensibilización, pero también puede actuar en sentido contrario si se muestran imágenes, artículos o comentarios donde se incumplen ostensiblemente los principios de prevención.

La cultura preventiva es un elemento fundamental y debemos invertir todos los esfuerzos necesarios, con la colaboración de expertos en comunicación, para llegar a toda la población, y que se visualice la importancia que tiene "LA PREVENCIÓN", en todos los ámbitos de la vida y especialmente en el laboral.



Simplificación de la documentación Preventiva

Las políticas actuales, que vienen marcadas desde la Unión Europea, tienden a la simplificación administrativa y al cambio de concepto, pasando de la intervención administrativa ex ante al control ex post.

En materia preventiva, existen una serie de obligaciones documentales que, en la línea mencionada, deberían revisarse y simplificarse para facilitar el cumplimiento por parte de las empresas, especialmente de las pymes, sin afectar a su competitividad.

SITUACIÓN ACTUAL

La documentación exigida por las normativas de prevención es excesiva, compleja, farragosa y burocratizada; pero mientras no se modifiquen las leyes y normativas preventivas así como la interpretación que de ellas hace la administración y el aparato judicial, va a ser muy complicado que se simplifique esta documentación.

Desde la administración se debe fomentar y alentar una burocracia inteligente, sin un exceso de documentación que no supone beneficios para nadie, ni para la administración ni para el administrado ni, desde luego, para la prevención en si misma.

Estamos ante una materia de vital importancia, que pasito a pasito se va comprendiendo y asumiendo, aunque queda mucho por desarrollar

La burocracia supone buena parte del tiempo de las empresas en todos los ámbitos, pero en Prevención mucho más. Sin embargo, la sociedad es reacia a los controles ex post y a la simplificación documental, ya que existe la creencia de que con esta simplificación se esta rebajando también el nivel de exigencia, y los temas preventivos precisamente por ir unidos a siniestralidad, tienen un impacto social importante.

A pesar de la innegable importancia de la documentación ya que los temas de prevención van ligados a responsabilidades civiles, administrativas y

penales, se debe evolucionar para que la documentación no sea todo, para que las cosas se hagan y no sólo se prueben. Esto no acaba de aplicarse en la práctica ni de forma mayoritaria, se siguen viendo grandes carpetas de prevención, con mucha documentación en empresas pequeñas y los responsables de la empresa desconocen su contenido.

Debe tenerse muy claro que la documentación no es el objetivo, sino el medio de demostrar éste.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Como ya se ha dicho, existe una creencia en la sociedad que implica que reducir la documentación o cambiar al control ex post supone una reducción en las obligaciones o en los compromisos de las empresas de cara a la prevención, y al tratarse de un tema tan sensible como éste se genera por parte de algunos sectores de la población un rechazo frontal a la reducción de la documentación.

Por otra parte, la existencia de responsabilidades penales hace que tanto las empresas como la propia administración busquen las pruebas de que se ha actuado de manera adecuada y conforme a la norma, evitando así que se les pueda aplicar esta responsabilidad penal, que puede ir asociada a penas de cárcel. Esto hace que al final se le de mas importancia a la propia documentación que a las acciones preventivas.

Se pide a los servicios de prevención la documentación que justifique la prevención, que se cumple con todas las exigencias. Se debe tener claro que una mayor documentación, sobre todo en papel, no garantiza un mejor cumplimiento ni una mejor labor en prevención máxime cuando a veces el empresario desconoce los aspectos más relevantes de la prevención.

La autoridad laboral, por su parte, debería modificar sus peticiones y no solicitar tanto papel.

PROPUESTAS DE MEJORA

Existe una pérdida ingente de tiempo y dinero en la elaboración de documentación preventiva que muchas veces se queda exclusivamente en eso, en una documentación pero no en el cumplimiento real de los aspectos preventivos, y esto puede dar lugar a fraudes.

A las empresas que realmente no están comprometidas les viene bien hasta cierto punto, ya que con tener la documentación ya pueden olvidarse del tema, ya “están cubiertas” pero a las empresas que realmente quieren trabajar la prevención de cara a la excelencia, les supone unos costes de tiempo y dinero que realmente podrían invertir en hacer prevención real y no sólo en justificar que la hacen.

Se debe seguir trabajando en la posibilidad que ofrece la normativa de reducir la documentación, garantizando siempre la eficacia de la gestión.

Otro aspecto importante sería la informatización de la documentación, a través de programas sencillos y que suministren líneas de acción y actuaciones concretas de mejora.

La documentación debe ser realista y justificada, incluso económicamente a nivel de empresa, y los formatos digitales deben tener la misma validez que el papel.

Además, se debe utilizar un lenguaje comprensible por los destinatarios, comenzando por la dirección de la empresa, agrupando en documentos más sencillos toda la información que la empresa necesita.

Ello implica ser muy pedagógicos a la hora de abordar el tema, tratándolo de una forma fácil, simple y accesible para todos los niveles intelectuales, que deben conocer sobre la materia.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

Es necesario un cambio de mentalidad a todos los niveles, y que cada cual tenga claro que debe afrontar sus responsabilidades y no ampararse en la existencia de una documentación o unos papeles firmados.

Se debe valorar que las cosas se hagan de verdad, no que se documenten, ya que el papel lo aguanta todo pero eso no ayuda a reducir la siniestralidad.

Si no se trabaja de forma coordinada para cambiar esta situación, al final la prevención se convertirá en algo teórico, existirán muchos papeles que justifiquen todo pero la siniestralidad seguirá estando ahí, y nadie será responsable ya que todo el mundo tendrá un papel que le “exima” de su responsabilidad y se la traslade a otro.

El cumplimiento de la legislación no puede basarse exclusivamente en la justificación documental, por encima de ella están las evidencias, los resultados y la apreciación “experta” del evaluador, con independencia de su cargo o función, bien sea pública o privada.

En muchas empresas se aprecia que no se estudia la documentación recibida, independientemente de su extensión, empresas a las que les basta con tener justificado documentalmente lo que la norma establece, aunque ni se lo hayan leído y/o entendido, basta con saber dónde lo guardan y cuánto les cuesta. Y, por tanto, la Prevención se ve como una “obligación” o un “impuesto” sin mucha justificación.

Debería analizarse todo el esquema burocratizado que existe y simplificarlo.

Estamos ante un tema clave, para que el mundo laboral y especialmente los empresarios, puedan comprender lo mucho, bueno y saludable, que tiene la prevención.

Percepción de la formación

En el artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se especifican las obligaciones en materia de formación de los trabajadores.

Concretamente se establece que, en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

SITUACIÓN ACTUAL

La formación que actualmente se da a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales suele ser bastante deficiente y está considerada más como un trámite que debe realizarse que como una herramienta cuya función es la de capacitar al trabajador para su trabajo y para evitar los riesgos del mismo.

Se realiza mucha formación pero con dudosa efectividad. Para garantizar la efectividad la formación en prevención ésta debe ser presencial y práctica, y actualmente la formación tiene un sesgo prioritario muy teórico y con pocas actividades prácticas.

La formación básica específica respecto a los riesgos del puesto de trabajo o tarea suele estar impartida y certificada. Es uno de los puntos en que más se ha visto una mejoría respecto a la situación a la situación existente antes de la Ley.

Pero la mayoría de las veces la formación no se realiza de forma adecuada; la formación se debe impartir antes de la contratación del trabajador, según indica la Ley. Sin embargo, la práctica nos dice que este requisito legal se incumple en muchas ocasiones por desconocimiento de la empresa o por dejadez.

Cuestión distinta es la eficacia en cuanto a su capacidad de cambio de actitudes. Hay cursos de muy corta duración. Y, en ocasiones, se aprecia poco interés, tanto por parte de trabajadores como responsables empresa, a lo que se puede unir que en ocasiones esta formación es confusa, generalista, toca muchos temas.

La formación a distancia es meramente teórica y en algunos casos testimonial para obtener la titulación. Se debería restringir la educación a distancia, salvo que se garanticen evaluaciones serias del aprendizaje.

La prevención no avanza más por un problema tanto de formación como cultural. Debería existir un compromiso con la formación en prevención de riesgos laborales desde el colegio, es fundamental que se regule y que sea regulado.

Además, sería necesario incidir en la formación de otros colectivos, como las amas de casa, etc. ya que actúan como transmisores a todos los niveles y la prevención debe estar integrada en la vida cotidiana.

Hay que reconocer que el impulso dado por la fundación tripartita, ha permitido planificar y adecuar la formación de los trabajadores evolucionando de una formación genérica a una formación adaptada al puesto.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

La formación se ha convertido en el negocio de estas últimas décadas y la formación en materia de prevención de riesgos es un negocio asegurado. Esto ha supuesto la aparición de empresas "pirata" que realmente no dan esta formación pero sí la justifican lo que va en contra de las empresas que cumplen y le hace un flaco favor a la prevención real.

Otro de los problemas es que la formación en prevención de riesgos es una formación poco atractiva, si bien hay que destacar que, a diferencia de lo que se observaba en la cultura preventiva, conforme se desciende a nivel de operario se aprecia más la formación ya que se vuelve más práctica y su aplicación es directa.

Existe una cierta reticencia de los empresarios a realizar formación en horario de trabajo, en parte por la dificultad de hacer coincidir a un grupo de trabajadores y en parte por un cierto paternalismo por parte de algunas

empresas con empresarios que carecen de la formación necesaria en esta materia.

En la educación a distancia, el problema mayor es el desconocimiento por una parte importante de la población del manejo de las nuevas tecnologías, hecho que condiciona muchísimo su divulgación e implantación así como el rigor en la aplicación y posterior evaluación.

En la formación de nivel superior, existe una gran amplitud de temas; alumnado con formación de base muy diversa; muy teórica y con escasas aplicaciones prácticas al mundo real. En la actualidad y dado que se desarrolla en el ámbito universitario pero no es considerado como una profesión “per se”, el coste es un hándicap importante para la formación superior.

PROPUESTAS DE MEJORA

Las empresas deberían comprobar que la formación que se ofrece es realmente eficaz para el trabajador y el puesto de trabajo que desempeña.

Sería bueno que la formación se realizase en el propio puesto de trabajo y no en aulas que desvirtúan el objetivo último de esta formación que es colaborar a un trabajo más seguro.

Además, hay que valorar cuidadosamente el equilibrio entre la capacidad docente y el conocimiento del puesto de trabajo sobre el que se va a formar, ya que no sirve formar con un docente excepcional que no conoce el puesto ni con alguien que, conociendo perfectamente el puesto y sus riesgos, sea incapaz de transmitir esa información de manera adecuada.

En esta línea sería idóneo contar con formadores internos, aunque con la estructura empresarial española es difícil que las pymes puedan tener ese recurso disponible.

Es difícil proponer mejoras ya que hablamos de hábitos muy arraigados, pero se debe intentar que al transmitir la formación e información preventiva, ésta sea muy directa y comprensible, que permita a sus actores sentirla como algo unido y estrechamente vinculado a su realidad social y sea considerada de vital importancia para poder crecer.

Sería interesante valorar la posibilidad de que el empresario contrate formación con entidades externas, distintas al servicio de prevención o contar con personal propio que la pueda impartir siempre que disponga de cualificación para ello. Por otra parte se debe trabajar la capacidad y habilidad del formador para motivar a los trabajadores, que cuenten con experiencia práctica, que sean buenos docentes y comunicadores. No abusar de la teoría.

Es importante también que la selección previa de los alumnos se realice en función de su formación de base y aptitudes para facilitar el correcto aprendizaje de todos ellos.

Si no se ofrece la formación en el puesto, al menos se debería contar con espacios específicos y con medios adecuados dedicados a formación presencial.

Es fundamental la evaluación de lo aprendido.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

Debe dársele a la formación la importancia que tiene realmente, no se trata de un trámite sino de enseñar cual es tu puesto de trabajo, los riesgos a los que te enfrentas en cada jornada laboral y cómo afrontar éstos para que finalmente no se transformen en un accidente.

La formación es un tema básico para garantizar una buena gestión de prevención de riesgos laborales, sin embargo, en ocasiones la propia normativa posibilita prácticas discutibles en cuanto a resultados. Es un tema muy mercantilizado y con bastantes sombras. Si no se conocen los riesgos no se prevendrán. Por ello es importante hacer un balance entre la necesidad de contar con una persona con experiencia docente o con una persona conocedora de los procesos productivos y los trabajos que realizan las personas a formar.

Finalmente, la formación de los propios técnicos superiores debería replantearse desde su origen dándole la debida importancia, lo que incluye la puesta en valor de la figura del técnico superior en prevención de riesgos laborales.



La siniestralidad laboral hace referencia a dos términos: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuya identificación y medida presenta problemas bastante diferentes.

En el primer caso nos encontramos ante un efecto directo, claramente identificable, mientras que en el segundo la relación causal entre condiciones de trabajo y enfermedad puede ser, en muchas ocasiones, de naturaleza indirecta o producirse con retardo después de un determinado periodo de exposición al riesgo o al agente causante.

Existen varios índices estadísticos de siniestralidad laboral para calcular la frecuencia con que se producen los siniestros, que deben ayudar a la hora de realizar la planificación preventiva.

SITUACIÓN ACTUAL

A pesar de 20 años de la Ley de Prevención, la accidentabilidad debería descender más y de forma más rápida básicamente por el problema social que supone.

Los datos actuales de siniestralidad son difíciles de valorar, ya que a veces no se notifican muchos accidentes, especialmente los leves que no llevan asociadas bajas debido a la situación económica.

Por otra parte, y especialmente cuando nos comparamos con otros países, los índices de siniestralidad tampoco son reales ya que medimos de forma diferente y en España se incorporan a los índices patologías no traumáticas como los infartos mientras que en otros países es necesario vincular estas patologías al trabajo para su incorporación. Ocurre algo similar con los accidentes in itinere que tienen diferente consideración y tratamiento según el país del que se trate.

Esto nos sitúa ante unos índices difíciles de valorar en su totalidad, aunque esta claro que la existencia de un solo accidente ya justifica la necesidad de poner medidas preventivas para evitarlo.

Los datos de siniestralidad, tradicionalmente, siguen a los de actividad económica. Pero también los datos por patologías comunes fluctúan de

forma semejante, lo que indica que existe alguna variable extralaboral que se escapa de los análisis.

La siniestralidad es un subproducto indeseado del conjunto de la economía de un país. En ella inciden la multiplicidad de factores que engloba el sistema productivo como el número de empleados en la economía, modelo productivo, terciarización de la economía, etc.

A nivel global no va todo lo bien que debían ir, ya que siempre que se tenga que asumir que según los datos más objetivos y fiables la siniestralidad sube, quiere decir que no se está haciendo bien.

Existen muchas patologías que se manifiestan al cabo de los años, y eso hace complicado poner las medidas preventivas, ya que al no detectarse no se valoran en su justa medida. Eso es contra prevención.

En el año 2015 están repuntando los índices de accidentabilidad, tanto en número como especialmente en cuanto a gravedad.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Para que la siniestralidad sea valorada y tratada de manera responsable, es fundamental que los índices que se trabajan supongan también un compromiso, ya que en caso contrario se convierten únicamente en números, más o menos favorables o desfavorables según la ocasión, pero que no nos fuerzan a realizar acciones para trabajar sobre ellos.

Es fundamental unir esta siniestralidad al componente económico, traducir la siniestralidad en un coste económico directo, jornadas de trabajo perdidas, absentismo, etc., de manera que la empresa pueda ver claramente que el coste de la siniestralidad es mucho mayor que el coste de las medidas preventivas.

Otro problema es la inestabilidad y precariedad en el empleo así como la reducción de la inversión en seguridad por parte de las empresas, unido a la reducción de la colaboración por parte de las administraciones.

Tanto algunas empresas como algunos trabajadores, no consideran como tales ciertos accidentes, al ser calificados como leves, o no haber lesión corporal evidente. Esto hace que se les reste importancia y no se apliquen

las necesarias medidas preventivas para que no sean la antesala de un accidente más grave.

Siempre seguirán existiendo accidentes y enfermedades profesionales, pero lo importante es la tendencia de los mismos. Claramente irán disminuyendo a medida que avance el desarrollo de la sociedad, aunque aparecerán nuevos riesgos que harán difícil su completa desaparición.

PROPUESTAS DE MEJORA

Para que realmente los índices de siniestralidad sirvan como acicate para mejorar la prevención, es necesario realizar un seguimiento de los mismos prácticamente diario o al menos con una periodicidad mensual, e informar a los comités de las empresas de cualquier incidente o accidente que se genere y del coste que supone para la empresa, así como del coste de las medidas preventivas, para que se puedan tomar las decisiones adecuadas.

Cuando un accidente se produce en una empresa, automáticamente tanto el presidente de la compañía como los diferentes directivos deben ser conocedores. Esto incita a los responsables a poner las medidas adecuadas para evitar los accidentes de trabajadores a su cargo, ya que es a ellos a quienes se les va a exigir la responsabilidad de manera personalizada. Esto sirve para hacer prevención real. Además hay que prestar más atención y control sobre los accidentes sin baja como antecesores de los con baja.

Se debe seguir insistiendo en información y sensibilización de las empresas y de los trabajadores y transmitir que ninguna cifra en accidentalidad se puede considerar buena.

Además, hay que seguir manteniendo la presión sobre los riesgos clásicos (caídas de altura, máquinas, espacios confinados, enfermedades profesionales clásicas, atex, riesgos eléctricos, etc.) que se están dejando de lado ante la aparición de nuevos riesgos o emergentes más relacionados con la organización del trabajo.

Ser capaces de hacer llegar la cultura preventiva y sobre todo sus efectos positivos sobre la salud de la empresa, en aras a incrementar la inversión en protección y seguridad.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

En España muchas veces la siniestralidad se ha convertido en un arma arrojadiza, algo que los sindicatos magnifican, las empresas minimizan y que al final pierde en muchas ocasiones su credibilidad y la importancia que deberían tener para poder hacer verdadera prevención y conocer los problemas preventivos reales.

Además, genera una mala imagen de España en el extranjero por la forma de medirlos, ya que cuando se presentan los datos se dan datos globales pero no se especifica cómo se ha realizado la medición.

Esta muy bien hacer las mediciones de manera desagregada al máximo posible, ya que esto nos da una información importante y nos facilita la decisión sobre las acciones a tomar pero también debemos ser capaces de poder equiparar nuestros índices con los del resto de la Unión Europea para evitar la mala imagen cuando no es merecida.

Hay que centrarse en las causas que están produciendo, de verdad, la patología del trabajo y tratar de evitarlas con medidas concretas y sin discusión posible.

La prevención es cosa de todos y debemos de mentalizarnos que si no es así, difícilmente lograremos bajar las tasas de accidentalidad.

Finalmente, las administraciones no deben bajar la guardia a la hora de controlar el cumplimiento de las normas de seguridad en general por parte de las empresas, no con ánimo sancionador sino para la mejora preventiva de las empresas españolas.



Implicación de los representantes de los trabajadores

Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos.

La acción sindical en prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales debe focalizarse en la colaboración a la política general de la empresa en materia de gestión de prevención de riesgos. La Ley de Prevención ya recoge la participación de los trabajadores en materia preventiva, tanto a través de los delegados de prevención como de los Comités de Seguridad y Salud cuando proceda.

SITUACIÓN ACTUAL

No se puede generalizar, porque hay representantes implicados que creen en la importancia de su figura y en otros casos están nombrados pero no parece importarles el tema, pero parece que la implicación es escasa y cuando se produce, suele obedecer a un interés personal en la mayoría de los casos.

Existe además una falta de especialización en muchos sindicalistas, y esta falta de especialización en la materia puede hacer difícil que se realicen avances, ya que es una temática muy susceptible de ser utilizada con otros fines.

Por otra parte, está todavía muy implantado el hecho de utilizar la prevención como una “baza” a la hora de la negociación colectiva, aunque se estén negociando otros aspectos, debido en gran parte a la falta de una cultura preventiva real que deje claro que la seguridad y la salud son innegociables, y eso debe estar claro en ambas partes.

Existen sindicatos que sí que apoyan de forma clara a los delegados de prevención, pero también debe existir un apoyo o un talante facilitador por parte de los empresarios.

Es difícil encontrar el punto de equilibrio entre empresarios y trabajadores en gran medida porque es un problema cultural y se debe ser consciente de que para alcanzar acuerdos todos deben ceder en cierta medida.

La crítica es buena pero sólo cuando va acompañada de propuestas. Se deben aportar soluciones entre todos ya que es un problema que nos afecta a todos.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

En estos momentos, la coyuntura económica ha favorecido que se realicen muchos cambios en las organizaciones sindicales por una parte y que se reduzcan las plantillas muchas veces a costa de personal encargado de estos aspectos.

Con esta situación, nos encontramos que quienes deben colaborar actualmente para mejorar la prevención carecen en ocasiones de la necesaria formación e incluso de la memoria histórica para poder alcanzar acuerdos en las medidas necesarias y de esta manera avanzar para lograr empresas excelentes en prevención.

Todavía no queda claro que los objetivos son los mismos para empresarios y sindicatos, puede que varíe el camino o los tiempos para alcanzar el objetivo, pero ambos quieren lo mismo: trabajadores sanos y seguros que reducen absentismo y son más productivos.

Convencer al conjunto de la población laboral y especialmente a sus representantes de que la seguridad no es una reivindicación más y que no se puede utilizar por parte de estos últimos para otros intereses es fundamental. Se debe llegar a acuerdos para limitar el uso de esta materia como contraprestación entre las partes para dirimir cuestiones en otras áreas de interés.

En ocasiones parece que se trata de evidenciar “problemas” más que de asumir cómo evitarlos.

PROPUESTAS DE MEJORA

Debe fomentarse el conocimiento entre todos los que participan en la gestión preventiva de las empresas, tanto los representantes de la empresa como los de los sindicatos, para que las propuestas y avances que se realicen se hagan de acuerdo a las necesidades reales y es fundamental que se separe completamente la prevención de cualquier otra negociación que pueda existir en el seno de la empresa, ya que si queremos realmente hacer prevención debemos tener claro que no la podemos utilizar como moneda de cambio para otras mejoras de los trabajadores.

Se deben establecer unas premisas básicas para evitar el uso de la seguridad y salud laboral como campo de batalla para presionar a las partes implicadas.

Hay que mejorar la formación de los representantes de los trabajadores, con formación real de los representantes sindicales para que no sean meros recolectores de quejas dentro de la empresa, sino que aporten soluciones dentro de sus competencias.

Sería productivo realizar campañas conjuntas de empresa y representantes sindicales, donde se pueda vislumbrar el compromiso sincero y transparente de ambos, en la lucha por la mejora y cumplimiento de las medidas de prevención en la empresa.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

Obviamente, hay que reconocer el papel de los sindicatos y reconocer que si no hubiesen presionado no existiría la Ley de Prevención ni se habría avanzado tanto, no solo en materia preventiva sino en general en los derechos de todos los trabajadores, por tanto su papel es necesario y han impulsado la seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, también es necesario entender cómo se pueden hacer las cosas en las empresas, qué es necesario hacer las cosas poco a poco para hacerlas bien, y que por poner muchas medidas “teóricas” no se va a avanzar más que estableciendo las pautas de manera más lenta pero afianzándolas antes de seguir con la siguiente.

Otro hándicap importante en esta materia, es que se tiende a utilizar la seguridad y salud en el trabajo como un “arma” para tratar de avanzar en otras materias y eso no ayuda. Hay que tener claro que con la salud no se debe negociar nunca y no se puede, a cambio de otros logros sindicales como mejoras salariales, rebajar las exigencias en prevención.

Conseguir la comunión del mundo del trabajo en general, en el sentido de que la seguridad no es objeto de reivindicación laboral, sino que es una obligación de carácter inexcusable de todos, empresa y trabajadores, que tienen la obligación de ir de la mano.

Lamentablemente, aún existen pluses de penosidad e incluso demandas de que se implanten estos pluses – tanto por parte de trabajadores como de empresarios que lo consienten-, lo que significa mercantilizar la prevención y reducir la prevención a cambio de una compensación económica.

Los delegados sindicales, por ley, deben ser también los delegados de prevención, pero no todas las empresas tienen estos delegados sindicales y la prevención es asumida por un trabajador que a veces adolece de la necesaria formación en prevención. Algunos delegados de prevención carecen de la suficiente motivación o incluso de sus funciones concretas en materia preventiva.



Normativa vigente y herramientas existentes

La normativa de prevención de riesgos laborales es extensa, diversa y, a menudo, compleja, y se estructura en unas disposiciones “transversales”, de aplicación general, encabezadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, y unas disposiciones “verticales”, para sectores de actividad, agentes o tipos de riesgo específicos.

Con este marco reglamentario, tanto desde las administraciones públicas como desde otros ámbitos como agentes sociales, universidades, etc. se ha trabajado en la elaboración de herramientas y materiales de apoyo que ayuden a las empresas españolas a conocer, comprender y aplicar la normativa, teniendo en cuenta la estructura empresarial española con un amplísimo porcentaje de pymes y micropymes.

SITUACIÓN ACTUAL

La normativa es demasiado extensa, tanto a nivel europeo, como nacional.

Con respecto a las herramientas, actualmente existen numerosas guías, estudios, herramientas informáticas,... pero en general se desconocen las herramientas para asesoramiento principalmente en la pequeña empresa, bien por una insuficiente difusión o porque ésta, a pesar de ser exhaustiva, no ha sido todo lo efectiva que debiera, y no son lo suficientemente útiles en su mayoría.

En ocasiones para utilizar estas herramientas son necesarios recursos de los que no disponen las pymes y eso hace que sea difícil que se utilicen estas herramientas, y muchas veces estas herramientas buscan el cumplimiento documental y no hacer y aplicar prevención real.

Además, la inspección de trabajo debe estar formada por más personal técnico ya que es necesario un apoyo y asesoramiento en materia de prevención hacia las pymes, y esto sólo puede conseguirse con técnicos formados y capacitados para la prevención. Deben separarse claramente los aspectos más laborales de los preventivos y dotar a los inspectores de

las cualificaciones necesarias en función del aspecto que vayan a trabajar, laboral o preventivo.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Existen dos circunstancias que afectan especialmente en esta materia: por una parte la estructura empresarial española, con un alto porcentaje de empresas de muy pequeño tamaño que en muchas ocasiones son familiares o con trabajadores “de toda la vida”, en las que no es fácil disponer de los recursos humanos necesarios para encargarse de la prevención y ésta es asumida por el dueño de la empresa que no suele tener los conocimientos preventivos necesarios y que, muchas veces, tampoco tiene tiempo ni de conocer las normas que le aplican.

Por otra parte, las herramientas que se elaboran para ayudar a las empresas, suelen realizarse a través de convenios o subvenciones de la administración, que es la encargada de realizar las acciones de sensibilización y apoyo a las empresas de acuerdo a la ley de prevención. Al tratarse de subvenciones que luego deben justificarse, parece que es necesario realizar herramientas y estudios complejos, que justifiquen la inversión y el dinero público que se ha destinado, pero esto conlleva que los materiales elaborados suelen ser poco útiles para las empresas.

Sería necesario cambiar ese concepto, y tener claro que a veces es más costoso elaborar una guía de dos páginas en las que todo esté claro para que las pymes la puedan utilizar y aplicar, que estudios de 100 o más páginas que en ocasiones se limitan a recoger textos de la norma.

Hay que aclarar muy bien cuales son los destinatarios de las herramientas que elaboremos y adecuarlas a estos colectivos. No será o mismo un estudio de situación para que la administración decida sus políticas anuales que una lista de chequeo para que una empresa de 2 ó 3 trabajadores compruebe su situación preventiva y corrija sus posibles carencias.

PROPUESTAS DE MEJORA

Se debe legislar con cabeza y tener en cuenta a quien van dirigidas las normas.

La simplificación administrativa de la que tanto se habla también debe pasar por una simplificación normativa, que no quiere decir que se rebajen las exigencias, sino que las normas sean claras, concisas y en pocos documentos, ya que en caso contrario es muy difícil que se controlen todos los aspectos y si no se controlan obviamente muchas veces tampoco se pueden cumplir. Una de las propuestas sería trabajar en la agrupación, simplificación y derogación de normativas obsoletas.

Se deben fomentar las campañas dirigidas a las empresas pequeñas para que conozcan las posibilidades que tienen, y facilitar más información accesible para ellas.

Igualmente se debe trabajar para mejorar la comunicación con las empresas, mediante una mayor divulgación de los medios y herramientas que se disponen, para ser usadas por la empresa, en aras a conseguir esa cultura preventiva, de la que tanta necesidad tenemos y para conocer realmente cuales son sus necesidades y problemáticas y poder trabajar focalizados a la demanda real.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

Ya se ha comentado al hablar de la documentación, y los aspectos normativos están íntimamente ligados. En España existen una tendencia a legislarlo todo y cuanto más extensa y estricta mejor- pero realmente eso es papel y no significa hacer prevención- y además, y como resultado de la división territorial del estado, cada comunidad autónoma quiere poner su “granito de arena” y generar nueva legislación si cabe más estricta que la estatal, para así diferenciarse.

La regulación es desproporcionada, es imposible cumplir todas exigencias literales, salvo que se desee paralizar la actividad de cualquier empresa.

Debe simplificarse, comenzando por la legislación europea.

Tenemos un marco normativo extraordinariamente extenso pero muchas veces desconocido y que en ocasiones no se adapta a la realidad empresarial española.

Las normas se hacen en despachos y en ocasiones sin contar con la opinión de los destinatarios de las mismas, lo que genera que su aplicación sea, cuanto menos, complicada para las empresas.



Externalización de la PRL

La ley de Prevención de riesgos, recoge en sus modalidades preventivas la posibilidad de externalizar la prevención como una de las opciones posibles (asunción por el empresario, designación de un trabajador, servicio de prevención propio, servicio de prevención mancomunado o servicio de prevención ajeno).

España el país de Europa donde más empresas subcontratan sus recursos preventivos con un servicio de prevención ajeno.

SITUACIÓN ACTUAL

Actualmente, y derivado de la estructura empresarial española, la mayor parte de las pequeñas empresas tienen externalizada toda o parte de la gestión preventiva.

La asunción de la prevención por la empresa normalmente sólo se produce en aquellas obligadas por la Ley, que suelen ser las grandes empresas que disponen de recursos, y donde la integración de la prevención les facilita igualmente la flexibilidad en materia preventiva para adaptarse a las situaciones que se generen en el día a día.

El problema de esta externalización, que en sí misma no es mala sino más bien necesaria, es que debe ir acompañada de una supervisión por parte de la propia empresa, una supervisión con conocimiento de los aspectos preventivos relevantes y de las necesidades normativas, ya que actualmente se externaliza mucho y si la calidad de la externalización no está controlada adecuadamente puede ser deficiente.

Las ofertas económicas de los distintos servicios de prevención permiten que los empresarios cumplan con la legislación sin tener que recurrir a auditorías, con bajos costes. Todavía la empresa entiende que le es más barato esta opción que disponer de medios propios.

Se opta por la externalización porque es una ventaja para la empresa el confiar en un servicio externo y especializado en la materia, en lugar de invertir en fondos propios y además les evita tener que pasar una auditoría.

La pequeña y mediana empresa, mayoritariamente no tienen medios propios para abordar las exigencias de la prevención, lo que les condena a ser externalizadas, con sus pros y contras, siendo el factor más llamativo, cuando se trata a los gastos en prevención, como los de un seguro generalista más. Estos hechos no ocurren en la gran empresa, que tiene un mayor grado de exigencia y dedicación.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

En este caso, el problema no está en establecer la externalización de los servicios, que ya es algo habitual en España. El problema está en cómo y quién controla la calidad de estos servicios, ya que las pymes no tienen los recursos humanos ni con la capacitación suficiente para poder controlar esta calidad.

En esta línea, la profesionalización del técnico superior de prevención de riesgos laborales podría mejorar la prevención y la capacidad de control de las pymes, ya que crecería la competitividad y se reduciría el coste o la facilidad de contratar técnicos “por horas” o por el tiempo necesario en función de las características de la empresa.

No obstante, esta profesionalización debe realizarse con unas determinadas garantías, ya que los títulos actuales dan una capacitación legal que no siempre va acompañada de una capacitación práctica o real, por lo que debería existir un mecanismo de control, como un colegio profesional, la necesidad de hacer determinadas prácticas previas (tipo el MIR que realizan los médicos).

En cualquier caso, esta negación de la profesionalización, cuando existe un reconocimiento legal de la profesión al existir una titulación universitaria, podría considerarse como contraria a la Constitución y a la política de libertad de mercado.

Los trabajadores designados podrían llegar a cubrir ese papel aunque no sería lo mismo, ya que no es necesaria la titulación para ejercer esta labor de acuerdo a la normativa vigente.

Mientras la externalización se considere que “ahorra costes” será difícil una implicación directa en la prevención por parte de las pymes con pocos recursos. Es necesaria una percepción por la dirección de la utilidad y necesidad de disponer de estos servicios dentro de la empresa.

En la mayoría de los casos, la elección tiene un carácter económico, por el gran desconocimiento que hay de que lo invertido en seguridad es un gasto que retorna y mejora los ratios económicos de las empresas, pero esta externalización total de la prevención, sin un control interno por parte de alguien conocedor de la materia, dificulta la integración y se percibe como un gasto y no como un recurso que mejore la competitividad.

Los recursos propios exigen una madurez de la empresa que aún no es mayoritaria en el tejido empresarial español. Además, está penada con la realización de auditorías.

PROPUESTAS DE MEJORA

Fomentar la externalización de los recursos muy especializados pero siempre con la premisa de controlar en todo momento la calidad de estos servicios. Es decir, se debe fomentar que la gestión se controle desde la propia empresa aunque se externalice la ejecución de determinados o todos los aspectos ya que es imposible disponer de todos los recursos.

Posibilidad de poder contar con profesionales técnicos externos que dieran apoyo a las empresas que eligen recursos propios para gestionar la prevención.

Reducir rigideces en la constitución de los servicios de prevención. ¿Por qué no se puede ejercer la profesión de técnico sin necesidad de formar parte de un servicio de prevención, sobre todo en los ajenos? Es decir, regular mejor las competencias y responsabilidades de estos profesionales.

Trabajo de formación y divulgación de los resultados económicos positivos, entre otros muchos, que tiene la inversión en prevención.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

En España, aunque la norma comunitaria y su transposición priorizan la gestión con recursos propios, se ha potenciado la existencia de servicios de prevención ajenos, y es una tendencia difícil de revertir, sin que sea garantía siempre de ser la mejor opción.

La externalización es necesaria para todas las empresas, al menos en algún aspecto, ya que es imposible contar con especialistas de todo. Incluso las grandes empresas pueden necesitar externalizar determinados aspectos, ya

que temas con lo que se trabaja de forma puntual y no tienen la entidad como para tener un especialista, pueden ser externalizados a alguien con la necesaria experiencia.

Los técnicos de prevención deberían poder ejercer sin necesidad de estar en un servicio de prevención o en la nómina de una empresa, esto daría trabajo a estos técnicos, ampliaría la oferta de mercado a precios razonables, fomentaría la especialización y, finalmente esto redundaría en una mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen y en una mejora preventiva a un coste accesible para las empresas españolas, pymes y micropymes en su mayoría con escasos recursos humanos y económicos.

Pero la externalización preventiva no debe tener como objetivo la reducción del coste, sino el incremento en la calidad del servicio. Por ello es fundamental que, aunque se externalice, se tenga la capacidad para poder controlar la calidad y adecuación del trabajo externalizado, máxime cuando, a pesar de que la jurisprudencia ya empieza a implicar a los servicios de prevención ajeno en las responsabilidades en las que hayan podido incurrir por dejación o mala calidad de sus funciones, la responsabilidad es del empresario en última instancia.

Lo que nunca debe externalizarse en cualquier caso es la propia responsabilidad del empresario en la gestión preventiva ni la responsabilidad y el control, que no la ejecución, de la gestión preventiva de la empresa.

Debemos conseguir que la prevención para las empresas sea tan importante como el departamento de recursos humanos, o más importante si cabe.

Además, existe una cierta “vendetta” entre los servicios que ofrecen las empresas de prevención con costes que no son reales, lo que al final actúa en detrimento de la calidad de estos servicios.

Los pequeños servicios de prevención no han podido competir con esta guerra de precios además de que la administración exige que se tengan los técnicos contratados antes de dar la acreditación, lo que a la empresa le supone un coste importante que los pequeños no pueden asumir. Es una contradicción importante.

Además, parece poco coherente pedir que todos los servicios de prevención tengan todas las especialidades, ya que cada uno puede ser especialista en un área concreta y, precisamente por este motivo, están definidas las especialidades.

Por otra parte, es fundamental que la administración cambie el chip a la hora de las contrataciones o licitaciones públicas, que ahora se basan exclusivamente en el precio y deberían estar condicionadas por la relación calidad/precio, siendo el condicionante la prestación adecuada del servicio.

Hay que vigilar cual va a ser el destino de los servicios de prevención, ya que al tener que desligarse de las mutuas que fueron su origen y ser comprados por sociedades de inversión, éstas valorarán la rentabilidad, lo que puede suponer tener que despedir a técnicos. La forma de medir la dedicación de los técnicos de los servicios de prevención a las empresas no es real, y esto hace que no se valore adecuadamente la labor de los mismos y se puedan suponer innecesarios estos técnicos ya que realmente están trabajando por debajo de su coste real.



Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora.

Como tal es una técnica complementaria de las correspondientes a las disciplinas de Seguridad, Higiene y Ergonomía/Psicosociología, actuando, a diferencia de las anteriores y salvo excepciones, cuando ya se han producido alteraciones en el organismo.

La vigilancia de la salud no tiene pues sentido como instrumento aislado de prevención: ha de integrarse en el plan de prevención global de la empresa.

SITUACIÓN ACTUAL

Actualmente ni los médicos ni los empresarios tienen claro qué es la vigilancia de la salud y generalmente ésta se asimila al reconocimiento médico que, en muchas ocasiones, se suele cubrir con una analítica convencional.

Estos reconocimientos médicos no siempre son específicos, en parte por una falta de coordinación entre los responsables de la evaluación de riesgos y de la vigilancia de la salud de los propios servicios de prevención ajenos, que hacen que la Vigilancia de la Salud se centre sólo en el reconocimiento médico, olvidándose de campañas de vacunación, de prevención de malos hábitos, ... Para que sea efectiva realmente, es necesario que la vigilancia de la salud se haga bien y se activen los protocolos correspondientes.

Actualmente en ocasiones se queda incompleta ya que muchas veces no se pueden realizar las pruebas complementarias necesarias. Por otra parte, habría que valorar hasta que punto las analíticas tradicionales tienen su sentido, ya que se trata de vigilar la salud y los posibles daños a la misma derivados del trabajo por lo que se debería centrar de manera más estricta en los parámetros a los cuales les afecta el trabajo.

Para que fuese realmente completa debería existir una mayor coordinación con el sistema público de salud, ya que en definitiva la salud laboral no se puede aislar de la salud del trabajador.

Todavía hay muchas empresas cuyos trabajadores no realizan el reconocimiento médico; y por supuesto, muchas de las empresas no cumplen con la especialidad de la “Vigilancia de la Salud”, que queda relegada sólo al hecho de realizar un reconocimiento médico al año.

Por otra parte, los trabajadores en ocasiones pueden y se niegan a la vigilancia de la salud para evitar que ésta se utilice en su contra. Se deben incrementar las garantías para que este miedo no afecte a la vigilancia de la salud y pueda utilizarse la misma como herramienta preventiva.

No obstante, en las grandes empresas ya se están rompiendo tabúes y se genera confianza entre la empresa y el trabajador en esta materia, confianza sin la cual es imposible hacer una vigilancia de la salud adecuada ya que es necesaria para obtener la plena colaboración y participación del trabajador.

Aún queda mucho por avanzar en esta materia.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Por una parte existen una serie de figuras médicas en las empresas –el médico de la mutua, el médico de los servicios de prevención propios o el médico de la empresa, el médico de los servicios de prevención ajeno- que no tienen por qué ser todos médicos del trabajo pero que deberían contribuir todos a un objetivo común: atender al trabajador y a su salud.

Además, existe una separación, derivada de la responsabilidad de los costes, entre lo que son enfermedades o contingencias profesionales y comunes, cuando realmente a una empresa debería interesarle trabajar en ambos aspectos, ya que las enfermedades comunes son las que generan el absentismo.

No se percibe como una actividad que ayude a la rentabilidad de la empresa.

Existe por parte del trabajador un desconocimiento de su utilidad y de las garantías que le ofrece, a lo que afecta también la indefinición de la voluntariedad por parte de los trabajadores. En ocasiones el trabajador no quiere realizar el reconocimiento por miedo a sus consecuencias y considera como un derecho no realizarlo.

Siendo un área de prevención muy tangible y personalizada, habría que definir claramente qué integra una vigilancia de la salud y qué periodicidad tiene.

PROPUESTAS DE MEJORA

Lo primero sería formar e informar a los trabajadores en qué es y para qué sirve la vigilancia de la salud, recuperar su confianza en la empresa para que participen y colaboren en esta vigilancia de la salud, ya que sin esta colaboración nunca se va a poder efectuar una adecuada vigilancia de la salud.

Debería definirse mejor qué es lo que queremos con la vigilancia de la salud y poner menos limitaciones formales siempre que finalmente se llegue al resultado y objetivo final: mejorar y cuidar la salud de los trabajadores de manera que además se descargaría así al sistema público de salud.

Se necesitan procedimientos de coordinación y comunicación entre el sistema público y los servicios de prevención, coordinación que podría establecerse a través de cartillas sanitarias por ejemplo.

Es necesaria una mayor implicación de los profesionales de esta área, es decir, hacer un seguimiento tanto de los riesgos en las empresas, como de las patologías detectadas.

Finalmente debe centrarse la vigilancia de la salud y en especial el reconocimiento médico en los riesgos específicos y relacionar el reconocimiento médico generalista como un beneficio social y no como una obligación preventiva.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

Debería trabajarse más en la definición de la Vigilancia de la salud para evitar que se asimile al reconocimiento médico y valorar hasta que límite debe llegarse, si centrarse exclusivamente en los riesgos derivados del puesto de trabajo o si coordinarse con la administración sanitaria para realizar una vigilancia integral ya que la salud “común” también acaba influyendo en el trabajo y en la posibilidad de que un riesgo acabe o no derivando en un accidente.

Por otra parte, debería existir una mejor definición legal de cuando es o no obligatorio este reconocimiento y de las garantías que existen para el trabajador en materia de confidencialidad y respeto a la dignidad, ya que el desconocimiento o el miedo a la pérdida del puesto de trabajo no pueden ser condicionantes de una prevención activa y real.

Es importante concienciar a las empresas y trabajadores de su importancia, para que todos accedan a realizar el reconocimiento.

Podría estudiarse la “cartilla sanitaria electrónica”, es decir, que los datos de salud de una persona estén a disposición de forma inmediata. Se evitarían problemas ante un cambio de empresa o de servicio de prevención y sería un histórico en posesión del interesado. Por supuesto, salvaguardando la confidencialidad de estos datos.

Tiene el mismo derecho a la salud y su vigilancia el trabajador de una gran empresa que el de una empresa pequeña. Y quizá más motivos para dicha vigilancia.



Seguridad Laboral Vial

Los accidentes de tráfico constituyen un problema social y de salud y nos afectan como conductores.

La movilidad y la necesidad de desplazarnos forman parte de nuestro día a día, y conlleva un riesgo de sufrir accidentes de tráfico de la misma manera que los desplazamientos que se realizan por motivos de trabajo.

Millones de personas se desplazan diariamente desde sus hogares a sus puestos de trabajo y viceversa en vehículo privado.

Un accidente de tráfico laboral es aquel que sufre un trabajador durante su jornada de trabajo o en la incorporación o retorno al centro de trabajo y siempre que intervenga un vehículo en circulación.

SITUACIÓN ACTUAL

En estos momentos el problema de la seguridad vial es importante, máxime cuando venimos de épocas de bonanza económica en la que se crearon y diseñaron gran cantidad de polígonos industriales pero no se trabajó de manera adecuada en los accesos a los mismos, lo que genera la obligatoriedad de utilizar en muchas ocasiones vehículos particulares para el acceso.

Existe además una controversia en relación a la parte que correspondería a la prevención en sí misma y que parte a tráfico, derivada tanto de la asunción posterior de responsabilidades como de las dotaciones presupuestarias de que cada uno de estos ámbitos dispone.

Se ha trabajado en algunas empresas, generalmente en las grandes y muchas veces asociado a temas de medio ambiente y emisiones a la atmósfera, pero es un tema difícil de trabajar y controvertido en el que aún se está muy verde.

Desde la última campaña que la inspección de trabajo realizó sobre seguridad vial en las empresas, se ha empezado a trabajar más sobre este aspecto, sobretodo a través de la formación.

En estos aspectos, los hábitos de las personas son fundamentales.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Cuando se habla de seguridad laboral vial, siempre se genera un conflicto importante en los relacionados con los desplazamientos in itinere, ya que tanto los realizados in mision como cuando el transporte es el propio trabajo.

Al igual que en el tema de la vigilancia de la salud, uno de los aspectos de choque en esta materia es la imposibilidad de obligar a una persona a que utilice un determinado transporte, que realice, a su vehículo particular determinadas revisiones o a controlar su estado físico y/o anímico antes de coger un vehículo.

Si a esto le sumamos las discrepancias en cómo considerar los accidentes in itinere, no tanto en lo que respecta a la protección legal del trabajador sino en lo que afecta a la asunción o no de responsabilidades por parte del empresario o a su cómputo en la siniestralidad, nos encontramos con una materia ardua y de solución compleja.

Antes de afrontar este tema es necesario que la empresa considere la importancia de la gestión de prevención de riesgos laborales y la tenga integrada. Es necesaria la concienciación, tiempo y dotación económica para que este aspecto se integre en la prevención cuando se trata de los in itinere.

En ocasiones sería necesaria la coordinación de diversas empresas y administraciones y eso puede ser difícil.

No obstante, hay que valorar la importancia que tiene el vehículo, para el equilibrio empresarial, dada la trascendencia de un accidente y sus consecuencias, sociales, laborales y económicas, para la buena marcha de la empresa.

PROPUESTAS DE MEJORA

Debería existir una estrecha coordinación con la Dirección General de Tráfico, ya que, estén o no ligados al ámbito laboral, un accidente de tráfico es un accidente de tráfico.

Igualmente se deberían difundir más buenas experiencias en materia de gestión de la seguridad vial, muchas de ellas opuestas a costumbres muy

instauradas, como puede ser el hecho de que el horario de entrada a trabajar sea uno determinado y además se prime la puntualidad, ya que por ejemplo eso genera horas de punta en materia de tráfico y prisas para cumplir los horarios que predisponen a tener más accidentes.

También es necesaria la coordinación para su inclusión en la preparación de planes municipales, por ejemplo.

Incluir la seguridad vial en el concepto más amplio de salud, en la línea de entorno laboral saludable.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

El tema de la seguridad vial es complicado ya que depende de muchos factores y además de factores cambiantes y sobre los que es muy difícil influir; la climatología, la cantidad de tráfico, el estado anímico... pero sin olvidar que casi el 30% de los accidentes laborales son “in Itínere”.

Además, es un tema que afecta a otras administraciones, como puede ser la Dirección General de Tráfico e incluso, por el tema de emisiones de los vehículos, la administración ambiental.

La coordinación entre todos ellos es muy complicada pero sería fundamental para realizar verdaderos avances en la materia.

Los planes de movilidad deberían ayudar a definir las soluciones óptimas de transporte en una empresa.

Es necesaria la colaboración con las empresas y entre las propias administraciones, y de esta manera se podría reducir el uso de los vehículos particulares mejorando el confort de los trabajadores: de esta forma se reducirían riesgos.

El transporte colectivo reduce los riesgos de manera importante pero su implantación o utilización no es sólo responsabilidad de la empresa sino también de la administración que no ha puesto los medios para evitar los problemas de movilidad a los polígonos, y actualmente aún existen polígonos “fantasma” con empresas aisladas a las que sólo se puede acceder mediante transporte privado.

Cuando se diseña un polígono industrial de debería comprobar el cumplimiento de una serie de requisitos, y uno de ellos debería ser contar

con los servicios básicos, entre los que se incluye el transporte al propio polígono. Esta carencia supone un riesgo para los trabajadores de estos polígonos que deben utilizar el vehículo privado, pero además, supone una saturación de las carreteras con numerosas entradas y salidas de polígonos que suponen un riesgo para todos los conductores.

En cuanto a los accidentes en misión, debe potenciarse el transporte público por parte de la empresa siempre que sea posible así como mantener la flota de la empresa en buen estado.

En materia de seguridad vial el alcohol/drogas son factores muy importantes en los que pese a todo se debe seguir incidiendo de manera constante.

Es necesario cambiar los hábitos y buscar la implicación de todos.



Coordinación de Actividades Empresariales

La Coordinación de Actividades Empresariales está recogida en el Real Decreto 171/2004, que establece que las empresas y los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en dicho centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

Se busca de esta manera asegurar que los posibles riesgos están identificados adecuadamente y se han puesto las oportunas medidas preventivas para evitarlos.

SITUACIÓN ACTUAL

La situación actual de la Coordinación de Actividades Empresariales es un claro ejemplo de la situación de la documentación en materia preventiva. Actualmente, y en el caso de la mayoría de las empresas, la coordinación de actividades empresariales no se hace, simplemente se documenta.

No está cumpliendo con el objetivo para el que nació que es el que el trabajador conozca los riesgos en lugares de trabajo que no son los habituales, se ha convertido en un intercambio de “papeles” que no pasan de la mesa del responsable de cada una de las empresas que realizan la coordinación.

Además, las empresas suelen externalizar las tareas más peligrosas, comprometiéndose más los riesgos presentes.

Las empresas más grandes si que intentan realizar esta coordinación pero suele ser complicado ya que las pequeñas no están acostumbradas a realizar una coordinación real.

Los papeles por si solos no deberían justificar la coordinación de actividades empresariales, ya que ésta es mucho más real y trata en definitiva de la

responsabilidad de ambas partes y de la necesidad de velar por la propia seguridad y la seguridad de los compañeros.

Si no se baja al detalle, a la empresa concreta, los papeles no sirven de nada ya que se desconoce el riesgo real que muchas veces depende de un factor propio de una planta.

Además, muchas veces el problema es que el exceso de documentación hace que estas tareas se deleguen en personal administrativo que no tienen la adecuada formación y no se realiza un análisis de la documentación para ver su adecuación a la realidad y a la prevención de los riesgos que puedan generarse por estas actividades.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

La coordinación de actividades supone, para realizarla bien, una planificación previa, una asunción de las responsabilidades de cada uno y un coste temporal que muchas pymes no pueden o no quieren asumir, básicamente porque no se le encuentra el beneficio que para ellas puede suponer hacer esta coordinación de forma correcta.

Es mas, muchas empresas consideran incluso a las empresas de trabajo temporal como subcontratas, de manera que la posible siniestralidad derivada de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal no la contabilizan dentro de sus propios índices y, mientras tengan firmados los recibís correspondientes, consideran que su responsabilidad ha finalizado ya que han “realizado” la coordinación, aunque realmente sólo han documentado lo que debería ser pero no han coordinado realmente las actividades.

Es prácticamente imposible que la coordinación de actividades sea efectiva si ni siquiera se visita previamente la instalación en la que se van a realizar los trabajos y dónde se van a coordinar las actividades.

Esta práctica genera una gran elaboración de documentación, sin que se mejore, en la misma proporción, la eficacia de la tarea. Hay trabajadores que no saben para quién trabajan ni de quién dependen.

Puede ser una de las prácticas que empeoran la gestión de prevención de riesgos laborales.

PROPUESTAS DE MEJORA

Las grandes empresas pueden realizar determinadas actuaciones que sirvan de ejemplo o de buena práctica para que las pymes puedan trasladarlas a su gestión sin necesidad de realizar los estudios y pilotajes previos. Además, si ellas implantan estas medidas también sirven como tractoras ya que las pymes que trabajen con ellas deberán cumplir con las buenas prácticas.

En alguna empresa se ha aplicado a los contratos un sistema similar al “bonus-malus” de manera que se incentiva a realizar una coordinación de actividades real ya que ello lleva asociada una ganancia económica.

Además, otra manera de asegurar una coordinación de actividades eficaz, es considerar la siniestralidad no sólo de la propia empresa, sino la de la empresa y la de todas las subcontratas que trabajan en ella, de manera que la coordinación es fundamental para mantener los índices de siniestralidad dentro de los objetivos de la empresa.

Se debe dar más peso específico a las acciones que se realicen y menos a la documentación, dar información clara a contratistas y subcontratas, que entiendan lo que deben asumir y cómo hacerlo.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

La subcontratación en las empresas se realiza o bien por tema de costes o bien por la flexibilidad que ello supone, ya que de esta manera puedes tener a determinados especialistas en un momento puntual que pueden realizar determinados trabajos de manera más eficiente y segura.

Sin embargo, los trámites administrativos y especialmente documentales que implican cualquier tipo de subcontratación hacen que muchas veces se desista de la misma precisamente por estos aspectos, lo que al final no sólo no mejora la situación preventiva sino que la puede empeorar ya que determinados trabajos se asumen por personal propio que no siempre tienen la experiencia que tendría una empresa subcontratada especialista en estos aspectos.



Estrategias de Seguridad y Salud

El "Plan de actuación para la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción de accidentes", aprobado por el gobierno en el 2005; contemplaba la necesidad de elaborar una Estrategia Española para establecer el marco general de las políticas preventivas a corto y a medio plazo.

Se elaboró en este marco la "Estrategia Española de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012" y con objeto de seguir avanzando en la mejora de las condiciones de trabajo y en la reducción constante, y sostenida de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se define la Estrategia Española de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

Las Comunidades Autónomas en sus estrategias y los interlocutores sociales en sus programas de trabajo incluyen, respectivamente, actuaciones en línea con los objetivos consensuados en el ámbito general del Estado, contribuyendo sustancialmente a los progresos obtenidos en el marco general de la estrategia española.

En paralelo, a nivel europeo e internacional, se desarrollaron La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) aprobada por la Comisión Europea, el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 2006 y el Plan de Acción Internacional sobre la Salud de los trabajadores 2008-2017 aprobado por la Organización Mundial de la Salud, además de estrategias nacionales en prácticamente todos los países miembros de la Unión Europea.

En la actualidad se ha aprobado el Nuevo Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020.

SITUACIÓN ACTUAL

Existen estrategias europeas, nacionales, autonómicas... la tendencia actual en cualquier tipo de gestión se basa en planes de desarrollo y Estrategias. Son herramientas buenas porque marcan una línea de actuación pero debe quedar muy claro qué es y para qué sirve una estrategia y que posteriormente deben elaborarse los planes de acción concretos con plazos, presupuestos... que después deben valorarse para evaluar su adecuación a los objetivos previstos.

Muchas veces el problema radica en que las diferentes estrategias marcan objetivos diferentes, o que se confunden los objetivos. Por ejemplo no debe ser un objetivo reducir la siniestralidad (ya que eso puede conseguirse dejando de notificar accidentes...) sino que el objetivo sería eliminar o reducir los accidentes o asegurar la seguridad y salud de los trabajadores.

Además, en ocasiones se marcan en las estrategias objetivos que reproducen lo que sería el cumplimiento legal, cuando esos aspectos, y más después de 20 años, deberían presuponerse y no ser parte de una estrategia.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Faltan recursos para implantarlas, muchas veces las medidas que se establecen no están valoradas ni en tiempo ni económicamente, lo que hace inviable su puesta en marcha y restan credibilidad a las estrategias que se acaban convirtiendo en meras declaraciones de intenciones.

La dificultad está en su elaboración, para que responda a las necesidades y expectativas de todos los actores implicados y plantee objetivos y acciones realistas pero motivadoras. Se debe tener en cuenta que el papel lo soporta todo, pero es cuestión diferente desarrollar acciones concretas para alcanzar lo establecido en las políticas. Y más aún, disponer de algún tipo de financiación o estímulo público para llevarlas a cabo.

Falta el feed-back de la Estrategia, saber qué ha funcionado, qué se ha hecho y qué queda pendiente y cual es la relación causa-efecto.

PROPUESTAS DE MEJORA

Es necesario hacer partícipes a las pymes en las estrategias, no sólo en su puesta en marcha sino en la definición de los objetivos y líneas de acción, y además, establecer posteriormente los planes de acción con periodicidades menores, donde establecer las medidas concretas con sus plazos, responsables y presupuesto.

Además todas las estrategias deben seguir las mismas líneas de trabajo, con el fin de facilitar su coherencia y poder comparar resultados. Es normal que tengan algunos aspectos diferentes ya que la problemática puede variar según territorios, como puede ser simplemente por el hecho de tener o no tener costa una determinada comunidad autónoma, pero eso no significa que las líneas básicas no deban ser coherentes unas con otras.

Cuando se promulgue una estrategia y sus planes de acción con acciones concretas es necesario establecer incentivos (no exclusivamente económicos) para impulsar a las empresas y organizaciones en la línea marcada por la estrategia.

Avanzar bajo los postulados y criterios que han permitido que en un corto espacio de tiempo se haya podido cambiar la mentalidad española en la visión de la prevención y la seguridad en el trabajo.

Finalmente se deben simplificar las acciones y en especial la puesta en valor de las mismas, haciendo visibles las acciones con los objetivos de la estrategia.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

A la hora de plantear estrategias de cualquier materia y especialmente de seguridad y salud laboral, es necesario tener claro qué es una estrategia y qué queremos conseguir, y plantear así los objetivos que sean realizables.

Existe gran dispersión de poderes públicos y organizaciones relacionados con el área de prevención, cada cual tiene sus objetivos en relación a las estrategias públicas por lo que es necesario que se transmita de forma clara la responsabilidad de cada uno, que todos los actores implicados reconozcan su parcela de responsabilidad y participen en la elaboración de

la estrategia, pero también hay que reconocer los esfuerzos que se realizan, ya que el capital humano es lo básico.

Las estrategias deben ir acompañadas de planes de acción con un espectro temporal más corto, que permitan adaptarse a la situación de cada momento y donde se planteen las medidas concretas a tomar, definiendo quién, cómo, cuándo y con qué presupuesto se van a realizar, para evitar que las medidas queden en meras declaraciones de intenciones.

Posteriormente se deben establecer mecanismos de evaluación del cumplimiento de la estrategia a través del cumplimiento de estos planes de acción. Eso nos permite ver si las acciones eran las adecuadas a los objetivos planteados y poder establecer si procede, las oportunas medidas correctoras.

Se debe aspirar a que la estrategia suponga un cambio de actitudes, especialmente en aquellos colectivos que son más sensibles o susceptibles de estar expuestas a mayores riesgos o a índices de mayor sensibilidad.

El cumplimiento de la normativa es básico, y la vigilancia del mismo una de las tareas de la administración, tanto en su labor de policía administrativa como a través de la inspección de trabajo, por lo que una estrategia no debería tocar estos temas, sino ir más allá de lo que es el cumplimiento de la legislación vigente.

Además, una estrategia debe ser realista, con objetivos alcanzables y en los que se tengan las adecuadas competencias, para evitar la desmotivación.

La estrategia debe, como ya se ha dicho, marcar las líneas básicas, sin descender a detalles que la conviertan en una herramienta inmovilista y sin posibilidades de adaptación a los cambios que se produzcan durante su vigencia.

En la estrategia deben considerarse igualmente aquellas medidas enfocadas a los futuros trabajadores, los niños y jóvenes aragoneses, que facilitarán gracias a una adecuada percepción de los riesgos adquirida desde sus inicios en la educación, un avance hacia la excelencia preventiva.

Finalmente, y dadas las características del tejido empresarial la estrategia debe ser breve, sencilla, amigable y comprensible para que sus destinatarios finales, pymes y micropymes en su mayor parte, la puedan conocer, comprender y así aplicar posteriormente.

Carencias generales del sistema

Los cambios han sido muchos, siendo el principal valor el consenso de los distintos agentes sociales y políticos. Establecer diagnósticos y objetivos comunes contribuye a la implantación efectiva pero siguen existiendo carencias.

Trabajar sobre estas carencias es lo que nos permitirá dar un nuevo paso hacia la excelencia preventiva en España.

SITUACIÓN ACTUAL

En prevención de riesgos laborales existe mucha normativa de aplicación, necesaria para contemplar las muchas casuísticas diferentes que podemos encontrarnos, pero eso también hace que, con las características del tejido empresarial español, sea difícil para las pymes el conocer toda esta normativa y, por tanto, cumplirla.

La gestión está mayoritariamente externalizada, lo que puede dificultar su integración, básicamente porque no existe la capacidad de controlar la calidad de esta externalización y adecuarla a las características de cada empresa. La externalización que supone poder contar con especialistas de cada área esta muy bien ya que nos provee de mayor calidad, pero si externalizados también la gestión sin un control interno, acabamos teniendo “café para todos” y eso no contribuye a la mejora de la prevención.

Se ha creado un mercado alrededor de la prevención que, en ocasiones, tiene sus sombras ya que la mercantilización de algo tan importante como es la prevención trabaja en contra de la misma y no facilita la reducción de los accidentes y la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores españoles.

Por otra parte, las sanciones económicas que se imputan a las pymes por parte de la inspección de trabajo pueden llegar a comprometer la viabilidad de las mismas y los resultados preventivos de las inversiones de este dinero recaudado no son fácilmente visibles. Sería más interesante que esas sanciones supusiesen que las pymes debieran invertir esas cuantías en mejorar precisamente aquellos aspectos por los que ha sido sancionada, de esta manera se facilitaría la supervivencia de estas pymes y además se

mejoraría en prevención. Con este sistema se fomentaría la responsabilidad y la seguridad de los trabajadores y se cubriría la demanda real.

La corrección es tangible y eso sensibiliza mas y mejor que cuando no se puede ver el resultado, ya que en ocasiones esta sanción puede suponer pagar y seguir con se estaba antes de la sanción.

Existe un excesivo formalismo y la percepción de que se está planteando como objetivo cuando hay un accidente el demonizar a la empresa.

Es fundamental que se mida lo que se haga, ya que si no es imposible valorar si las acciones tomadas han tenido o no el efecto previsto.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Sigue faltando formación, interés, implicación, por parte de empresas y trabajadores, unido a los intereses económicos que distorsionan en ocasiones el verdadero papel de la prevención

Además existen multitud de factores que intervienen: variedad de sectores productivos y características de las empresas (tamaño, ubicación, actividad, forma de dirección, etc.) e intentar homogeneizar todo ello es complejo y lleva a que sea difícil su aplicación a todo el mundo por igual.

Además existe una falta de recursos e iniciativas por parte de las administraciones que generen ilusión y ganas entre las personas que componen los servicios públicos en materia de seguridad y salud laboral.

Los órganos de control de la administración no se percibe que apliquen en toda su extensión e intensidad su labor de ayuda y asesoramiento en esta materia.

PROPUESTAS DE MEJORA

Se debería poner en valor la figura del técnico profesional libre y de servicios externos sin ánimo de lucro o de la administración, como existen en otros países europeos, lo que facilitaría a las empresas el acceso a estos servicios y la internalización de la gestión preventiva.

La “simplificación legislativa” o una “legislación inteligente” deben mejorar la aplicación de la prevención real en España y no debe entenderse una rebaja de las obligaciones o de los compromisos, sino una inversión más

inteligente del tiempo y los recursos: trabajar en prevención y no en rellenar papeles.

También sería positivo individualizar por sectores o áreas de actividad. Las exigencias no pueden aplicarse por igual a todos, ya que no todos son iguales en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Para poder medir posteriormente y evaluar las medidas o políticas establecidas, se deben identificar indicadores claros, sencillos y que puedan seguirse fácilmente por parte de todas las empresas.

Las políticas deben estar enmarcadas en la voluntad de progresar y evolucionar en el mundo de la prevención, que permitan trabajar con ilusión y ganas a las áreas de prevención en las distintas administraciones.

Finalmente sería conveniente reforzar la labor de ayuda y asesoramiento de los órganos de la administración en materia de seguridad y salud laboral.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

La prevención es y será la asignatura pendiente de los españoles en tanto en cuanto no se trabaje para mejorar la cultura preventiva de la sociedad, y para ello es necesario que se integre la prevención en la educación desde el inicio de la misma, adaptando los contenidos a las diferentes edades de manera que, al alcanzar la edad laboral, exista ya una formación y especialmente una adecuada percepción de los riesgos y de cómo actuar frente a ellos.

Por otra parte se debe trabajar en la confianza y la simplificación. Debemos abandonar la política de que todo se documente y se acaben ahí las obligaciones, debemos generar confianza y reforzar por otra parte el control posterior, de manera que las empresas no vean entorpecida su gestión por la burocracia pero asuman su responsabilidad de aplicar la prevención de manera adecuada.

Además, esta responsabilidad debe extenderse a todos los actores, empresarios, trabajadores, administración... que cada cual asuma su parte de responsabilidad para que entre todos construyamos una sociedad excelente en prevención.

El actual sistema es excesivamente teórico y legalista, se basa en documentar una serie de aspectos pero que, en muchas ocasiones, no pasan de ser documentos en una estantería que, ni se conocen ni se aplican.

Además, se permite a las pequeñas empresas (menores de 25 trabajadores) la asunción de la gestión de la prevención por parte de ellos mismos, pero mientras no se haya trabajado en formar y sensibilizar desde la formación inicial (la escuela) va a ser difícil que tengan los conocimientos necesarios o, lo que es más importante, la sensibilización y percepción de los riesgos que les motiven a trabajar la prevención por el beneficio de su empresa.

Es fundamental que se separen los conceptos de prevención y coste económico, ya que hasta que no deje de considerarse que trabajar en prevención supone papeleos y un coste, no se aplicará prevención real y las empresas, en su mayoría, se limitarán a “cubrir el expediente”.



Nuevos retos

El mundo está cambiando a velocidad de vértigo. Este cambio hace necesario poner un foco especial en la prevención de riesgos laborales, lo que implica nuevos retos preventivos que asumir.

El envejecimiento, la nanotecnología, el uso de las TIC y el teletrabajo son algunos de los ejemplos de cómo ha cambiado el entorno laboral y a los que debemos adaptar las medidas preventivas para que su eficacia no se vea comprometida.

SITUACIÓN ACTUAL

Nos encontramos con que se está invirtiendo la pirámide de edad, y estamos llegando a una situación en la que la edad media en el puesto de trabajo es más elevada, con los retos preventivos que ello conlleva.

Pero también debe valorarse que los 60 de ahora son muy distintos de los 60 de antes, la esperanza de vida ha aumentado y la salud, en general, también.

El tema del envejecimiento, además, también supone un reto enfocado como la necesaria convivencia intergeneracional, que si no es resuelta de forma satisfactoria nos puede generar más prevalencia de riesgos psicosociales.

Son temas emergentes y que poco a poco, unos por edad y otros por tecnología van a cobrar más importancia.

Los riesgos psicosociales aún se siguen nombrando en algún foro como emergentes, siendo un tipo de riesgos presentes e identificados como tales hace tiempo. Hay que seguir trabajando con ellos, pero ya no como novedad sin olvidar que puede ser especialmente preocupante en determinados trabajos que tienen objetivos o donde la satisfacción por el trabajo realizado no es visible o tangible.

La evolución tecnológica, el teletrabajo, los minijobs, las multiocupaciones, el empleo de sustancias químicas que pueden ser cancerígenas, incorporación masiva de la mujer al trabajo (maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, etc.), inmigración, nuevos sectores productivos,...

Pero estos nuevos retos no deben hacer que nos olvidemos de los riesgos más “clásicos”, ya que las estadísticas siguen demostrando que la mayor causa de accidentes sigue siendo por mal uso de carretillas, caídas desde cubiertas...

Además, no podemos ignorar el hecho de que los trastornos músculos esqueléticos están incrementándose, y se debe trabajar este tema para evitar que estas lesiones se vuelvan crónicas lo que unido al envejecimiento de la población trabajadora supondrá un problema preventivo muy importante.

Se debe trabajar arduo para difundir bien los nuevos riesgos y sus efectos posibles.

DIFICULTADES EN SU ESTABLECIMIENTO

Los riesgos emergentes suelen ir asociados o bien a aspectos difíciles de cuantificar de manera objetiva (como pueden ser los riesgos psicosociales) o bien a aspectos de los que no se conocen aún todos los factores que pueden afectar (como la nanotecnología, teletrabajo, etc.) lo que dificulta su aplicación práctica y la preparación frente a los mismos.

Hay empresas que están preparadas para afrontar estos riesgos, así como para trabajar hacia empresas saludables y sostenibles, pero hay aún muchas empresas en las que los documentos elementales de prevención de riesgos laborales, el plan la evaluación y la planificación, son papel en un armario.

Faltan recursos y motivación por parte de las administraciones, para seguir creciendo en las grandes lagunas existentes, en el conocimiento e implantación de los elementos fundamentales que emanan de la Ley y demás legislación vigente sobre la materia.

PROPUESTAS DE MEJORA

La investigación, formación e información sobre los riesgos que afectan a los trabajadores en cada momento es fundamental para poder aplicar las medidas preventivas adecuadas. Si no conocemos el riesgo difícilmente podremos poner las medidas para evitarlo.

Se debería incidir en buscar y difundir aquellas buenas prácticas que se hayan llevado a cabo por parte de empresas grandes y que puedan trasladarse de manera sencilla al tejido empresarial español. De esta manera las pymes pueden aplicar medidas innovadoras sin el coste que supone la investigación y comprobación de la efectividad de las mismas.

Esto incluye también valorar las buenas prácticas de otros países, no sólo de empresas grandes españolas.

No podemos sin embargo dejar de trabajar en los riesgos elementales y conocidos sin que ello suponga dejar de analizar cada nueva situación.

Se debe potenciar las actividades de I+D+i en estas materias.

REFLEXIONES Y COMENTARIOS

Uno de los aspectos de los que más se habla hoy en día es del envejecimiento de la población y por tanto del envejecimiento en el puesto de trabajo.

Si embargo, para valorar este aspecto hay que tener en cuenta por una parte que no todos los trabajos son iguales, y que una determinada edad puede servir para un oficinista o un directivo pero no será la misma que, por ejemplo, para un albañil que deba subir a los andamios, en cuyo caso la salud o la forma física son una limitación real para su trabajo.

Nos planteamos el tema de que pasará si aumentamos la edad de la jubilación, pero quizás hay que valorar que en algunos casos ni siquiera la edad actual es adecuada debido al tipo de trabajo (con uso de herramientas, trabajos en altura, etc.).

Por el contrario, también hay que valorar que la esperanza de vida se ha incrementado notablemente en los últimos años, por lo que los 65/67 años de hoy en día no tienen nada que ver con los de hace unos años, es decir,

estamos en mejores condiciones en líneas generales y por tanto no debería generar un problema añadido el hecho de incrementar la edad de jubilación de acuerdo a nuestras capacidades físicas actuales.

En definitiva, es necesario que se estudien estos nuevos retos de manera más seria y profunda y tener en cuenta que las medidas genéricas nunca pueden satisfacer al 100% de la población ni adaptarse a la misma, pero que la prevención debe ser personalizada, por puesto de trabajo, por persona, lo que supone que las medidas genéricas no son aplicables.

Podría ser el médico quien estableciese la edad de jubilación necesaria para cada caso, algo que quizás ya se está realizando en cierta medida a través de las incapacidades laborales. Con una adecuada vigilancia de la salud podría personalizarse este aspecto, aunque es complicado.

Los riesgos emergentes derivados de nuevas tecnologías y nuevos materiales son nuevos retos para la prevención y es posible que tenga que transcurrir un periodo de tiempo para conocer la consecuencia de la exposición laboral a esos riesgos.

Conclusiones

Se han realizado avances, hay mejoras y cambios pero en realidad 20 años han sido insuficientes y no se ha alcanzado el nivel que se debería haber alcanzado para considerarnos excelentes en prevención.

Ha existido una pérdida en la calidad preventiva de las pymes debido en gran medida a la crisis económica, ya que se busca reducir costes y la prevención se ve incluida en esta reducción. Además, esta coyuntura económica ha dado lugar a algunos “aprovechados” que han utilizado la crisis como excusa para reducir las inversiones.

La prevención de riesgos laborales no debe verse como un coste a evitar, sino que es un compromiso, una responsabilidad y una creencia que toda empresa debe interiorizar y que, a la larga, es rentable económicamente. Si se invierte en prevención se gana más que si se ignora.

Son muchos los frentes abiertos en prevención de riesgos laborales, en los que hay que seguir trabajando, ya que constantemente hay empresas y trabajadores nuevos que desconocen estos temas y que tienen que empezar desde cero.

Se lleva muchos años gestionando la prevención de una determinada manera, muy marcada por intereses económicos, que no están dando los mejores resultados, dejando descontentos a las empresas, trabajadores, servicios de prevención ajenos y administración, por lo que habría que valorar atreverse a abrir nuevas posibilidades de actuar.

La prevención, por otra parte, excede del ámbito de lo laboral, implica otras áreas de la empresa como medio ambiente, seguridad del producto, sanidad, educación así como aspectos de la vida extralaboral.

Esto supone que diferentes departamentos, áreas e incluso partidos políticos establecen políticas para cada uno de estos aspectos que a veces son contradictorias entre si. Se debería coordinar la administración y legislar mejor. Para empresas que tienen más de un centro de trabajo y están

ubicadas en diferentes comunidades autónomas esto supone un problema importante ya que se aplican normas diferentes en ocasiones.

Hay que incidir más en la cultura preventiva, inculcando ésta desde las etapas escolares iniciales, lo que a la larga posibilitará una mayor colaboración y acercamiento entre empresas y administraciones, una adecuada asunción de responsabilidades por parte de todos los actores y una adecuada percepción del riesgo que, en suma, suponen una mejora preventiva. Se debe incidir más en las responsabilidades de todos, no sólo las empresas tienen responsabilidades, los trabajadores, las personas, cada uno tenemos nuestra parcela de responsabilidad que además afecta a nuestros compañeros.

Además, esto permitirá que pese a las características del tejido empresarial español con un elevadísimo porcentaje de pymes, éstas tengan los conocimientos y nociones preventivas básicas lo que les permitirá asumir la gestión interna de la prevención de manera que aunque externalicen los trabajos preventivos puedan controlar adecuadamente la calidad y saber qué y cuando deben realizar o aplicar las medidas preventivas correspondientes.

Es necesario mejorar también la formación de los profesionales, reconociendo la profesión de técnico superior de prevención y regulando sus competencias y forma de desarrollarlas.

Actualmente, y con los conocimientos (escasos) que tienen la mayoría de las empresas españolas, el mayor problema es que la prevención en si es algo etéreo, no sabemos si pasará, si ha pasado, si se puede evitar... hay que tratar de hacerlo más tangible para que sea más creíble y aplicable.

Es importante reducir y simplificar la legislación y las exigencias documentales, evitando la burocratización excesiva y, sobre todo, evitando que la gestión preventiva se quede exclusivamente en papeles.

Respecto a los riesgos emergentes, hacer de inicio una labor divulgativa de su significado e influencia que tienen para la salud del conjunto de la población laboral, ante el gran desconocimiento que se tiene por la gran mayoría de los actores que intervienen en las relaciones de trabajo.

Deben utilizarse mejor las herramientas existentes hoy en día, que muchas veces están infrautilizadas. Ese podría ser el caso de la inspección de

trabajo y sus órganos técnicos, que no son percibidos como asesores, solo se percibe de ellos la parte de sanción y coercitiva. Una adecuada separación que permita que no se perciban como juez y parte incrementaría la confianza necesaria para ejercer la asesoría. Además, debe separarse también la inspección de trabajo relativa a cuestiones meramente laborales, de aquella enfocada a la seguridad y salud en el trabajo, para facilitar que los propios técnicos de la inspección tengan los adecuados conocimientos para poder ejercer su trabajo con responsabilidad.

Otra herramienta a utilizar es la aportación en materia de formación y sensibilización de las mutuas. Esta claro que son los servicios de prevención son los responsables de gestionar la prevención en las empresas, pero eso no quita para que las mutuas puedan realizar asesoría siempre que no se confunda con la formación obligatoria que debe ser certificada por los servicios de prevención o los técnicos habilitados.

En la vigilancia de la salud, se interpreta de manera equivocada la libertad de los individuos en determinados aspectos y debe considerarse que sin una adecuada vigilancia de la salud es imposible realizar verdadera prevención. Se deben dar más garantías de la confidencialidad médico-paciente y el no uso de esta vigilancia con fines discriminatorios pero se debe aplicar su obligatoriedad para garantizar una prevención real y una sociedad saludable.

Además, sería muy beneficiosa una coordinación estrecha entre el sistema público de salud y los servicios de prevención, ya que la salud no se puede compartimentar y tanto los aspectos laborales como los extralaborales afectan a la salud global del individuo.

Con esta coordinación se optimizaría el uso de los recursos y se mejoraría la salud global de los trabajadores descargando en gran medida al sistema público de salud.

Finalmente hay que tener en cuenta la importancia de la cuantificación, ya que lo cuantificable puede hacer que exijamos garantías y lo que no se cuantifica o no se ve tiende a ignorarse.

Agradecimientos

Queremos agradecer especialmente la participación y colaboración de los siguientes expertos, sin cuya colaboración hubiese sido imposible la elaboración de este estudio.

Por orden alfabético los expertos colaboradores han sido:

- D. Antonio Alfonso López (FREMAP)
- Dña. Loreto Beltrán Audera (Responsable de medio Ambiente, Calidad y Seguridad y Salud Laboral de CREA)
- Dña. Olga Castillo Sainz (EUROPREVEN, S.L.)
- D. Antonio García Marcos (Casting Ross, S. A.)
- D. Carmelo Jiménez Bozal (Jefe de Recursos Humanos – FCC)
- D. Oscar Madurga Moreno (Grupo SAICA)
- Dña. Eva Martínez Mateo (Consejo de Seguridad y Salud Laboral – CASSL)
- D. Joaquín Martínez Pérez (Enfermero de trabajo - Prevenci@ Formación)
- D. José Francisco Navajas Bononato (Health & Safety Group Director en SAICA Group)
- D. Javier Olmos García (Coordinador De PRL - TEREOS - SYRAL IBERIA, S.A.U.)
- D. Pedro Pérez Polo (FREMAP, Mutua colaboradora con la S.S.)
- D. Juan Gregorio Rodrigo Gil (Responsable área de Actividades Preventivas de MAZ)

- D. Javier Sáez Lozano (Presidente de la Asociación de Consejeros de Seguridad de Aragón)
- D. Diego Tejedor Hernández (Departamento de Recursos Humanos – FCC)
- D. José Ramón Til Aisa (Director de RRHH en SAICA y Presidente de la Comisión de Relaciones Laborales de CREA)

Con la financiación de:

AT 106/2014



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON