

# *La prevención de riesgos laborales según el tamaño de la empresa*

---

José María de Bona Numancia

*Cuando se oye hablar de prevención de riesgos laborales, lo es con aproximaciones más o menos originales, actualizadas, con más o menos criterio o conocimiento, pero siempre dando por sentado que vale para cualquier empresa y que repercute igual para cualquier trabajador.*

*Lo que trata a continuación no es más que un conjunto de reflexiones para contestar a una pregunta muy sencilla: ¿somos todos iguales ante la prevención?, terminando con la aportación de algunas posibles mejoras a las revisiones normativas puestas en marcha.*

Es posible que haya poca gente que se pregunte si la prevención de riesgos laborales en la gran empresa puede diferir de lo que ocurre en resto. En principio no parece que debieran existir razones para ello y deberíamos concluir afirmando que el tamaño no es importante.

Pero como veremos más adelante, resulta que el tamaño o la dimensión de la empresa, puede repercutir en el grado de protección del trabajador.

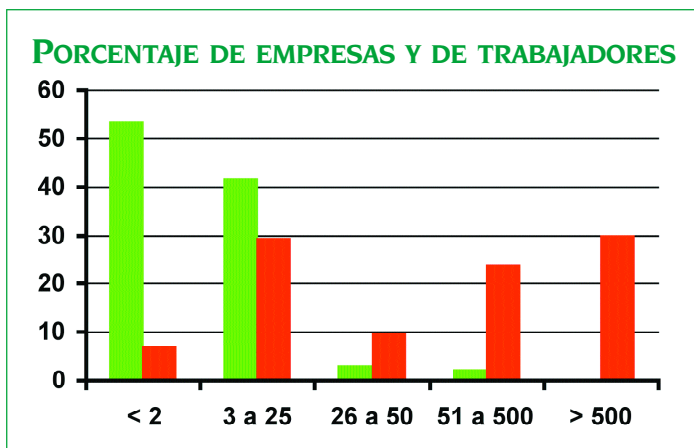
Claro, que no deberíamos admitir esta posibilidad, porque es evidente la obligación de proteger la seguridad y la salud del trabajador cualquiera que sea su puesto de trabajo y, por tanto, las características de su empresa.

Estamos hablando de un derecho constitucional, pero si nos lo estamos planteando debe ser porque puede existir alguna duda. Ve remos que, como mínimo, debemos reflexionar.

Pero hay un horizonte que no hay que olvidar, y es que no debe o no debería importar cómo sea la empresa, ni su rama de actividad, ni su dimensión: el trabajador debe gozar del mismo grado de protección y, por tanto, son exigibles las medidas preventivas que lo garanticen, cualesquiera que éstas deban ser.

## ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y LABORAL

¿Cómo es la empresa española desde el punto de vista de su nivel de plantilla?. Con datos de 2002, de 1.190.467 empresas dadas de alta en la Seguridad Social, sólo 1.759 tienen más de 500 trabajadores, es decir, el 0,15%. Mas de la mitad del total (53%) tienen como mucho dos trabajadores, un 41% tienen entre 3 y 25, un 3% entre 25 y 50 y un 2% entre 50 y 500 trabajadores.



Es decir, que sólo el 0,15% de las empresas tienen obligación de constituir un servicio de prevención propio y, por tanto, tienen sin lugar a duda “sabiduría propia” en los conocimientos técnicos que precisa la prevención de riesgos laborales. Es cierto que agrupan al 30% de los trabajadores, pero en el juego del vaso medio lleno o medio vacío, aquí prevalece lo segundo, es decir, un 70% de los trabajadores no está en empresas con la capacidad citada.

De entrada, este dato debe dejar clara la cantidad de infraestructura externa que hay que poner a disposición de las empresas para actuar en prevención de riesgos laborales y lo que debemos preguntarnos es si existe.

Veamos otro dato: En el sector industrial, supuestamente con más trabajo propio que en

otros sectores como el de la construcción, el 32% de las empresas son contratistas de un 11% que son subcontratadas, y que agrupan a unos 200.000 trabajadores, casi todos ellos en tareas de la propia actividad de los primeros. Sólo en este sector, parece que la normativa que relaciona al contratista con el contratado en materia de vigilancia, debería ser tenida muy en cuenta. Lo que debemos preguntarnos si se tiene.

Un tercer parámetro: 4.213.000 trabajadores tienen contratos temporales y 3.159.000 son trabajadores por cuenta propia o autónomos. No debe haber diferencia entre el grado de protección de que dispongan ellos o los más de nueve millones de trabajadores con contrato indefinido. Lo que debemos preguntarnos si es así.

Y un cuarto dato: 2.712.000 trabajadores desarrollan su actividad para más de una empresa, 1.449.200 han cambiado de empleo en un año, y se han incorporado al mercado de trabajo 384.000 personas. Se supone que se debe impartir formación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales para todos ellos. Lo que debemos preguntarnos es si se imparte.

### PARA QUIÉN ESTÁ PENSADA LA NORMATIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Las dudas expresadas anteriormente se deben a dos hechos:

- la dificultad en encontrar datos de la Administración que puedan disiparlas.
- la distancia entre los datos que pueden encontrarse acudiendo a diversas fuentes y los que serían necesarios para un cumplimiento real de la normativa.

Cuando se ha puesto en marcha de nuevo la maquinaria normativa, partiendo de la Ley 54/2003 de diciembre, se echan de menos

algunos datos estadísticos que dejen clara la realidad preventiva: medios, necesidades, peculiaridades de los distintos colectivos, y trabajo realizado hasta la fecha, por poner solo algunos ejemplos que distan de la exclusiva referencia que se hace a los accidentes o a los aspectos formales.

Deberíamos hacer una profunda reflexión sobre el objetivo de la normativa y sus recientes modificaciones: a quién va dirigida, qué garantías ofrece para cubrir realmente a todos los colectivos, qué dificultades plantea su cumplimiento según los sectores y sus peculiaridades laborales, etc. De esta forma probablemente pediríamos otro planteamiento preguntándonos cuál es el problema inmediato a resolver y cómo debería abordarse, porque la siniestralidad no es el problema, sino su consecuencia.

Lo que es indudable es la fijación con ese 0,15% que representan las empresas con más de 500 trabajadores o, como mucho, con el 5% que suponen las de más de 25. Recordemos que la reforma de diciembre centra su atención en el Plan de Prevención y en la Integración, y que la Ley 31/1995 dedica páginas al desarrollo de una representatividad de la parte social que es desigual y poco uniforme en el entramado empresarial y laboral español. Es decir, parece que se centran prácticamente en la gran empresa.

Y no es malo, evidentemente, que se determine cómo debe llevarse a cabo la acción preventiva en la gran empresa, si no fuera porque el trabajador no está solamente ahí. La mitad de los trabajadores están en empresas muy, muy pequeñas, a las que una buena parte del entramado preventivo está por ver que pueda llegar tal y como está planteado.

No estamos hablando de los conceptos, ya que la obligatoriedad de proteger al trabajador y prevenir los daños es algo evidente y universal para todos, sino que para que estos

mandatos fuesen efectivos, las diferentes estructuras empresariales deberían sentirse reflejadas y comprendidas en su realidad, que es donde creo que falla el planteamiento.

Resumiendo, la gran empresa y sus servicios de prevención no pueden ser los destinatarios mayoritarios de la normativa preventiva. Debería reflexionarse sobre los problemas que conlleva intentar asimilar una normativa pensada para la gran empresa a la realidad productiva de nuestro país.

### LA DIFERENCIA ENTRE EMPRESAS CON SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO Y EL RESTO

El primer beneficio para una empresa con servicio de prevención propio nace del conocimiento, y es que la empresa tiene trabajadores que deben saber de prevención. Y eso es bueno para el fin último, que es proteger al trabajador, además de que permite ofrecer una cara respetable, formada y diligente frente a la autoridad laboral y su brazo de control que es la Inspección de Trabajo.

Pero todo eso ya no es tan normal en el resto de las empresas. Es menos frecuente encontrar un pequeño empresario que conozca la normativa preventiva y que sea realmente consciente de sus obligaciones.

Un servicio de prevención propio acomoda la acción preventiva a la realidad de su empresa y minimiza los efectos negativos que puede introducir una gestión que no es directamente productiva. La pequeña empresa debe acomodarse en muchos casos a la disponibilidad de un servicio de prevención ajeno y a planteamientos que a veces no coinciden con los propios, ya que tienen tendencia a ser genéricos para poder adaptarse a muchas.

Un servicio de prevención propio cuida el mensaje a mandos y trabajadores y cuida los contenidos de la formación e información,

cosa menos frecuente y complicada para un ajeno que nuevamente debe planificar para conjuntos de homogeneidad discutible.

Una gran empresa coloca entre la Inspección y el trabajador a toda una organización que sabe cómo debe gestionarse un problema. Evidentemente no es con ánimo de engañar o encubrir, pero es un hecho. La pequeña empresa consigue el apoyo, si es que lo contrató con un servicio de prevención ajeno, tarde y de alguien que no siempre le conoce suficientemente.

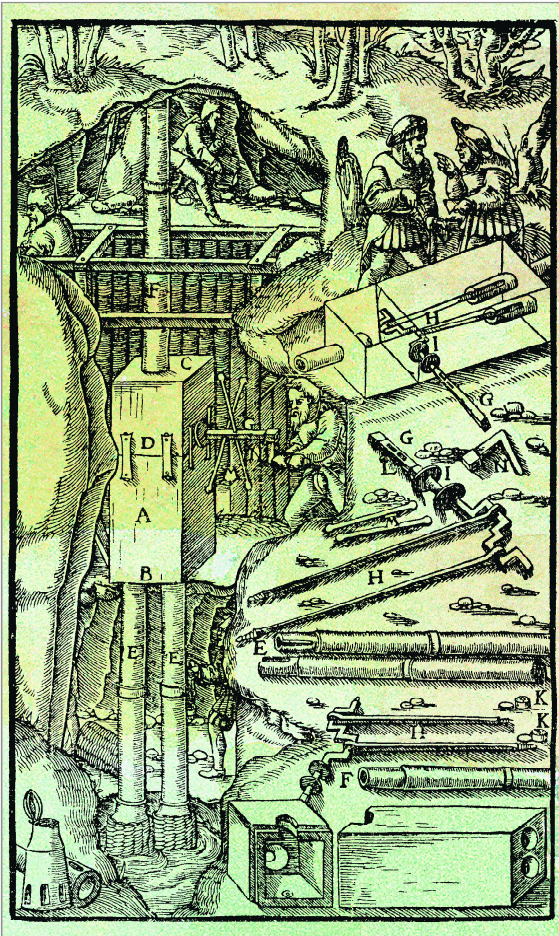
Un servicio de prevención propio elabora programas preventivos realistas y ajustados a la empresa, con posibilidades de flexibilidad según sea la situación de la producción en

cada momento. Nada parecido a lo que suele ocurrir en el resto.

El trabajador de la gran empresa dispone de representantes formados y conocidos, que gozan además de derechos que a su vez les protegen. El de la pequeña debe dirigirse a oficinas de un sindicato, que para empezar tenga implantación en su sector y que, además, pueda llegar a dialogar con su empresario.

Creo que deberíamos preguntarnos si son lógicas estas diferencias y si pueden dar lugar a desigualdades tanto del lado del trabajador como del empresario.

Tampoco quiero que se entienda la menor crítica hacia los servicios de prevención ajenos, puesto que a todos nos consta su esfuerzo por adaptarse a la realidad del mercado en el que les ha tocado realizar su labor. Incluso es posible que algunos comentarios no sean de aplicación tan generalista como se han hecho, pero pretenden sensibilizar ante una realidad que está ahí.



### LA DIFERENCIA ENTRE EMPRESARIO-JEFE Y ESTRUCTURA DE MANDO

La Ley 31/1995 habla una y otra vez de las obligaciones del empresario. Da la sensación de que todas las empresas tienen empresario y trabajadores. Pero ya hemos visto que en la mitad, estos papeles suelen coincidir. Y en las tres cuartas partes el empresario y sus trabajadores trabajan en el tajo codo con codo.

Ante esta realidad, no parece que sea correcto que la normativa ponga tajantemente a unos en un lado y a otros en otro. Queda bien e incluso a la hora de hablar de responsabilidades es técnicamente perfecto, pero parece que debería acercarse más a lo que es el pan nuestro de cada día.

El empresario-trabajador es difícil que se vea reflejado en la normativa actual, y desde luego

debe sentir verdadera angustia cuando asista a un curso al que le invite el servicio de prevención que ha contratado. Desde la óptica de la gran empresa la verdad es que cuesta hacerse a la idea de lo que puede pasar por su cabeza.

¡Qué diferencia con la situación que se da en la pirámide de una estructura de mando! Cada uno tiene un papel que alguien ha diseñado para él, que establece sus obligaciones y sus responsabilidades, e incluso define en muchos casos la actividad que debe desarrollar para cumplir adecuadamente con la parte que le toca en la protección del trabajador, que por otro lado y en muchos casos es algo remoto.

Podría establecerse un cierto paralelismo entre la realidad del sargento de un pelotón de primera línea, y de un capitán sentado en la sala de control de un moderno navío de guerra. Para el primero la acción es inmediata y el riesgo directo. Para el segundo la separación entre un juego y un hecho real, será la que él mismo quiera establecer.

Claro que en la gran empresa también existen sargentos, y son los mandos más próximos al trabajador. Lo que piensan a veces de sus jefes no difiere mucho de la idea que tiene el pequeño empresario sobre la normativa que le complica la vida pero sin entenderla ni conocerla bien.

No debemos hablar de guerras, pero la prevención no deja de ser una lucha contra las situaciones de riesgo y contra la siniestralidad, y hay que tomar conciencia de que las armas no son iguales para todos. Estos comentarios pretenden concienciar de la necesidad de abrir un debate precisamente en este sentido.

## UN CENTRO DE TRABAJO O VARIOS CENTROS

Hagamos ahora un alto en una peculiaridad propia de la gran empresa que difícilmente se

va a dar en el resto. Se trata de la responsabilidad simultánea sobre varios centros de trabajo ubicados además en distintas Comunidades Autónomas.

Aquí la problemática ya no es la de que la normativa sobre prevención parezca hecha solo para ella, sino algo mucho peor, si es que ello es posible, y es la sensación de que hay tantas normativas como centros.

La norma es una y aparece en el BOE. La interpretación y las políticas de actuación, tantas como Comunidades Autónomas. Cada una tiene sus propias prioridades de control, sus propias interpretaciones de los casos que intuyen como irregularidades, sus políticas sancionadoras, en definitiva, su forma de aplicar lo legislado.

Este problema no es casual, sino que nace de la esencia misma de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, concretamente la ambigüedad de muchos mandatos y conceptos, completada a su vez con la heterogeneidad que está apareciendo en las resoluciones judiciales.

Las transferencias a las Comunidades Autónomas, entre las que figuran múltiples aspectos relacionados con el mundo laboral, hacen que sea lógica la determinación descentralizada de prioridades a la hora de acometer la resolución de problemas tan importantes como la siniestralidad. Por otro lado, es cierto que hay una clara heterogeneidad cuando se valoran los problemas, puesto que los entramados productivos y sociales difieren notablemente de unas Comunidades a otras.

La cuestión no es por tanto que cada Comunidad enfoque de manera diferente la gestión pública encaminada a mejorar la protección de la salud de sus trabajadores, sino que no se pierda la homogeneidad en los criterios de aplicación de la normativa preventiva.

Para ello es imprescindible que los órganos centrales del Estado, en particular la Inspección

ción de Trabajo, la Dirección General de Trabajo y el Ministerio de Sanidad, resuelvan las ambigüedades de la normativa y, sin duda, que la Inspección de Trabajo mantenga una clara unidad de criterio en sus órganos de Inspección territoriales.

Este último aspecto es importante porque la descentralización de lo que se denomina "Autoridad Laboral", debe ir acompañada de una clara centralización de las instrucciones que regulan la actividad inspectora, como única garantía práctica de que las empresas perciban la unidad de criterio en la actuación. Que para una Comunidad Autónoma sea importante que las empresas cuenten con la Evaluación de Riesgos y para otra con el Plan de Prevención, no representa problema porque en definitiva se trata de actuaciones preventivas que deben estar resueltas. Pero que la valoración de la gravedad de un accidente, o el contenido del plan de prevención, o la forma de coordinar la concurrencia de actividades empresariales, sea apreciado de forma heterogénea, no solo es grave, sino generador de confusión y múltiples problemas, propiciando además una discriminación respecto al tipo de protección que recibe cada trabajador, contrario por tanto al espíritu y a la letra de nuestra Constitución.

### LOS COSTES Y LA SUBORDINACIÓN DE ACTUACIONES A LO QUE REPRESENTA EL COSTE DE PREVENCIÓN SOBRE EL TOTAL

Otro factor que separa la problemática de las empresas en función de su tamaño, es el de los costes de la prevención.

Vayamos de lo simple a lo complejo.

Una máscara de pintor o un chaleco reflectante tienen un precio de catálogo pero no le cuesta lo mismo a una empresa que compra mil, que a un autónomo que compra tres.

Luego para empezar, los elementos más sencillos de la prevención, ya no cuestan lo mismo. Retirar a un trabajador de un equipo de veinte para asistir a un curso de prevención, no supone el mismo problema que parar el trabajo una jornada porque la empresa sólo tiene dos empleados. Ambos pagan un día de salario que no produce de forma directa, ambos pagan un precio por el curso, pero el pequeño empresario pierde una jornada de trabajo directamente productiva.

Un servicio de prevención ajeno no cobra lo mismo por trabajador si le enviamos a dos trabajadores a un curso, que si concertamos formación para tres mil. Y de forma análoga con los reconocimientos médicos.

Un servicio de prevención ajeno no pondrá en el concierto el mismo precio por trabajador a una pequeña empresa que a una grande.

Luego de entrada, parece que la repercusión por unidad productiva (en este caso, trabajador), tanto de coste directo como de reducción inmediata de productividad, se inclina a favor de la gran empresa. Es cierto que las campañas autorizadas por el Gobierno a las Mutuas para que realicen actuaciones con cargo a cuotas, intentan resolver el problema, pero habría que hacer números, porque ni está claro que lo resuelvan, ni están planteadas con justicia desde el momento en que este problema no está valorado en ningún estudio y, por tanto, lo mismo puede suponer un resultado equilibrado como salir perdiendo una de las dos partes. Además plantea de entrada la utilización de las cuotas de la gran empresa para financiar operaciones que sólo revierten en la pequeña.

Por otro lado, si cuantificamos el coste total de la acción preventiva en una gran empresa, representa un porcentaje de su cifra de negocios muy inferior al de la pequeña empresa. Esto puede traducirse en una mayor calidad y cantidad de actividad preventiva, que tampo-

co está tenida en cuenta por la normativa vigente, pero que representa una clara discriminación para la mayoría de los trabajadores de la pequeña empresa.

Cualquier comparación entre la formación, los equipos de protección, los reconocimientos médicos, la protección al trabajador accidentado o sensible, etc., puede llegar en algunos casos a ser ... vergonzosa.

## LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS, LAS MUTUAS Y LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN NO-MUTUAS

Lo anterior tiene su reflejo en los distintos planteamientos existentes a la hora de recurrir al órgano técnico en materia preventiva, que es el servicio de prevención.

Ya vimos que una primera diferencia importante es que a partir de 500 trabajadores (y 250 en algunos casos) la empresa debe contar con servicio de prevención propio.

Pero la obligación, en la práctica, no es que la empresa tenga su propio servicio de prevención, sino que tenga al menos dos de las cuatro especialidades resueltas con recursos propios. Esto es algo curioso si se para uno a pensar que afecta al 0,15% de las empresas y que introduce un problema nuevamente dejado sin resolver por la normativa, que es la unidad de acción y de criterio del servicio de prevención como conjunto. A la hora de la verdad, lo propio suele ir por un lado y lo concertado por otro, máxime cuando lo concertado suele ser la vigilancia de la salud y es la propia Administración la que mantiene criterios no siempre coordinados entre dos Ministerios. Y eso, con independencia de las llamadas a la coordinación que hace la normativa.

Como herramienta “para todos”, existe el “servicio de prevención ajeno”, separado en dos importantes grupos: los constituidos por

las Mutuas y los constituidos por empresas netamente privadas. Y todos ellos sin la obligación de disponer de las cuatro especialidades y sin la posibilidad de establecer conciertos de colaboración para poderse ofrecer a las empresas como un todo.

Para terminar de arreglar la situación, los servicios de prevención de algunas Mutuas, que sólo pueden ofrecer sus servicios a las empresas previamente asociadas, pueden tener la tentación de ofrecer a éstas una combinación de servicios que, aunque jurídicamente estén separados, económicamente mantengan una cierta relación.

Todo lo expuesto, derivado de la normativa existente, plantea si está garantizada la labor multidisciplinar y coordinada de los servicios de prevención.

Si ponemos en un papel los siguientes capítulos:

- cuotas IMS
- cuotas contingencia común
- cuotas contingencia profesional
- coste de la IT
- coste del concierto de cada especialidad preventiva
- coste de cada especialidad preventiva en propio
- lo anterior por centros de trabajo
- lo anterior por empresas si se trata de un grupo empresarial
- alternativas a lo anterior en función de las ofertas del mercado

cualquier empresario lo analizará como una posibilidad de ingeniería financiera, cuya solución puede o no coincidir con la mejor combinación preventiva. Es decir, la normativa no garantiza en absoluto el mejor funcionamiento de los órganos técnicos de la prevención, sino que será el juicio de la Inspección de Trabajo el que tenga que dilucidar cual es la situación real en la que se encuentra una empresa, con lo que supone de carga de subjetividad por ambas partes.

Pero es que además, y como decíamos antes, el posicionamiento de una empresa de cierto volumen y de otra de reducido tamaño, ante las posibilidades que ofrecen los capítulos indicados, y ante la oferta de Mutuas y de servicios de prevención, sean de Mutuas o del resto, no tiene nada que ver, en claro detrimento de la pequeña en lo que a costes unitarios se refiere.

Todo ello va a repercutir de una u otra forma en los resultados de la prevención que, nuevamente, serán distintos según esté situado el trabajador.

### MUNDO SINDICAL: DELEGADO DE PREVENCIÓN. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Hagamos ahora un pequeño recorrido por el mundo sindical, dentro de su faceta de defensor del derecho del trabajador a su seguridad y a que no se deteriore su salud como consecuencia del trabajo.

Lo primero que llama la atención es el interés demostrado por el legislador a la hora de plantear los derechos de información y participación. Interés que por otro lado es fruto del consenso buscado con la parte social a la hora de preparar los textos de las leyes y decretos.

Se crea la figura del Delegado de Prevención, se constituyen los Comités de Seguridad y Salud, pero, aunque parezca mentira después de tanto esfuerzo, sólo representan de una forma efectiva a poco más de empleados del 2% de las empresas, dejando fuera de este esquema a casi el 50% de los trabajadores.

La cuestión no es que sea inadecuado lo que existe desde un punto de vista conceptual, sino que sea lógico lo que se deja fuera y la profunda diferencia entre ambos. Deberíamos preguntarnos, a título de ejemplo, por qué un trabajador de una empresa de cierto volumen

tiene a alguien que repasa la Evaluación de Riesgos, discute con el empresario su alcance y los criterios, tutela la realización de las medidas correctivas, y la mitad de los trabajadores, no. Y también las razones por las que no se ha intentado en la reciente reforma legislativa buscar fórmulas de aproximación a problemas como éste.

La forma de “elección” también es radicalmente distinta, ya que en un 95% de las empresas (45% de trabajadores) “el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal”, mientras que en el resto de las empresas el trabajador con vocación de Representante puede optar a que le elijan sus compañeros, pero también puede optar a no ser Delegado de Prevención sin perder por ello su condición de Representante.

### LO QUE MUCHOS NO TIENEN

Del orden de la mitad de los trabajadores no tienen, más allá de su referencia en los papeles, y simplemente por estar trabajando en empresas de reducido tamaño, elementos como los siguientes:

- Un Servicio de Prevención próximo que conozca en profundidad la empresa y adapte en todo momento su funcionamiento a sus necesidades.
- Un asesor y consultor técnico próximo.
- Una Evaluación de Riesgos con claras garantías de proximidad y participación.
- Soluciones evaluadas de forma próxima al puesto de trabajo para los riesgos detectados.
- Seguimiento crítico de las acciones preventivas.
- Formación pensada y consensuada de forma concreta para su puesto de trabajo.
- Información sobre sus riesgos real y próxima a su trabajo, criticada por compañeros debidamente formados.

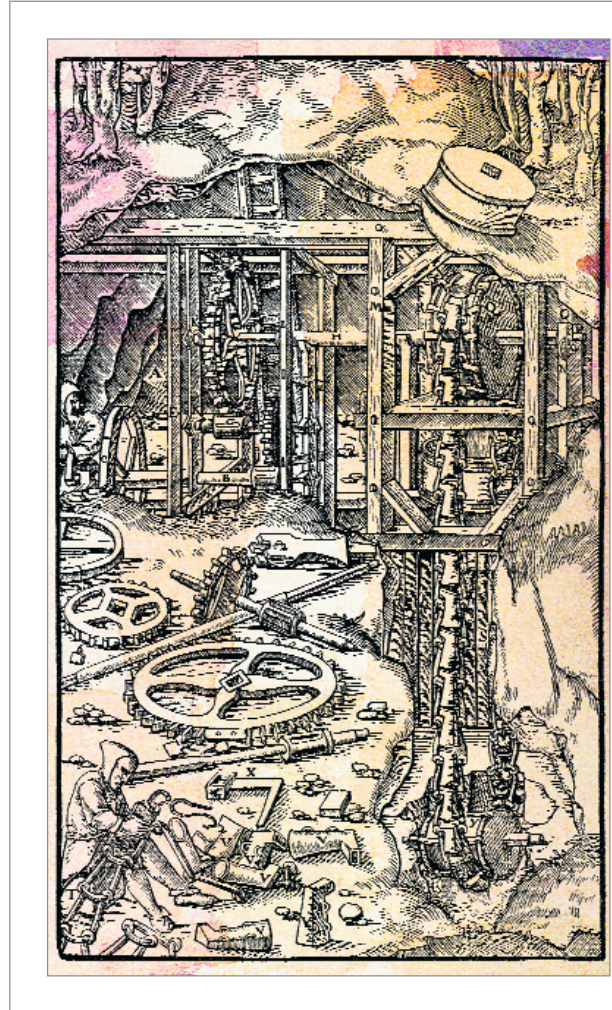
- Planes de prevención realistas con un desarrollo tangible.
- Representantes próximos formados y conocedores de los problemas directos e inmediatos.
- Tratamiento habitual entre la empresa y representantes cualificados de los problemas que le afectan.
- Jefes con formación específica en la prevención de los riesgos que le afectan.
- Sensación de que no se escatima en los costes que se derivan de su protección personal.
- Reconocimientos médicos específicos realizados con regularidad.

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Con independencia de las posibles exageraciones cometidas en los párrafos anteriores, que no son fruto más que del interés en introducir factores de reflexión, nunca de pensar que se pueda estar en posesión de la verdad absoluta, vamos ahora a dar unas pinceladas sobre propuestas concretas que, aún con la incertidumbre de que pueden estar equivocadas, probablemente mejorarían algunos de los problemas expuestos.

### DIFERENCIA ENTRE FORMACIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD Y EL RESTO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En el desarrollo de la actividad preventiva deben realizarse múltiples actividades, tanto por el empresario como por el servicio de prevención. De ellas, dos inciden muy directamente sobre el trabajador y quedan de alguna manera incorporadas de manera indeleble a él. Se trata de la formación y de los reconocimientos médicos derivados de la aplicación de los protocolos médicos específicos.



Por tanto, no sería descabellado plantearse, con una normativa específica, una forma, también específica, de resolver y tratar estas cuestiones.

Por ejemplo, podrían desarrollarse temas como:

- Tipos de cursos que pueden existir: de tipo general (altura, orden, manejo de cargas, etc.), de tipo específico (riesgo eléctrico, conducción de carretillas, productos químicos, etc.)
- Qué preparación previa debe tener el receptor de los cursos de formación en materia preventiva, según el tipo de cursos de que se trate, y según el trabajo que deba desarrollar (no es lo mismo la prevención en el transporte de productos químicos, que en su manipulación).

- Alcance de los cursos (no es lo mismo un curso para mandos que para empleados, ni para un recién ingresado que para alguien con responsabilidades o para un coordinador).
- Diferencias entre cursos de primer ingreso en una empresa y cursos para trabajadores especializados y con experiencia.
- Características de la formación presencial y a distancia y validación.
- Pruebas de aptitud y aprovechamiento.
- Implicación de las no aptitudes o negativas a recibir la formación.
- Refresco de la formación.
- Validez de la formación en los cambios de puesto o de empresa y en el tiempo.

En el caso de la vigilancia de la salud:

- Protocolos existentes
- Determinación de la obligatoriedad
- Frecuencias de aplicación
- Márgenes en los periodos de aplicación
- Reconocimientos específicos, iniciales, de reincorporación, a petición del trabajador, a petición del mando.

Se trataría por tanto de disponer de una norma específica sobre estas dos materias, independiente de la actividad preventiva general que compete casi en exclusiva al empresario y al servicio de prevención.

### **HISTORIAL DE CADA TRABAJADOR CON SU FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA Y SUS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS, VÁLIDO PARA CUALQUIER EMPRESA. EL “CARNÉ DE PREVENCIÓN”**

Si las cosas se hicieran bien, habría trabajadores cuyo activo en formación y en reconocimientos médicos sería desproporcionado frente a otros y frente a lo que podría deducirse del sector al que pertenecen o a la actividad que realizan. Se trata de los que se

engloban en los “contratos por obra”, que se desplazan entre empresas en la medida en que éstas demandan mano de obra, como claramente ocurre en la construcción pero también en otros muchos sectores.

Podemos estar hablando en el entorno de los tres millones de trabajadores, con lo que supone de problemática y de coste.

Y estamos hablando evidentemente de que al inicio del trabajo, cuando no antes de comenzar, deben superarse los protocolos médicos que se correspondan con los riesgos existentes, más los que periódicamente sean necesarios, más los cursos de formación para aprender a evitar los citados riesgos.

Y estamos hablando de que se realicen, porque lo que ocurre en la práctica es que muchas veces no se hacen, bien por el coste directo, bien por el lucro cesante, bien por lo escaso del tiempo de contratación, etc.

Pero es que tampoco tendría objeto un cumplimiento literal de la normativa, porque más de un trabajador pasaría al año varios reconocimientos médicos similares, y recibiría varias veces los mismos cursos, cosa absurda e innecesaria.

Para evitarlo, ya se ha tratado en muchos foros la conveniencia de instaurar el carné de prevención en el que se pueda anotar, contando con la solvencia de quien lo anota, los resultados de los protocolos médicos realizados y los cursos de formación superados, cuidando además las condiciones en las que un trabajador termina su relación con cada empresa por las que pasa.

### **LA FORMACIÓN Y LA VIGILANCIA DE LA SALUD NO DEBEN SUPONER COSTE AÑADIDO**

Pero claro, todo lo dicho supone que el primero en contratar va a ser el primero en pagar, y durante un tiempo, el único.

Antes de la Ley 31/1995, e incluso durante algunos años posteriores, la mayoría de los reconocimientos médicos y una parte muy importante de la formación, eran realizadas por las Mutuas con cargo a cuotas.

Poco a poco, tal situación fue desapareciendo hasta que, en la actualidad, ambos capítulos han quedado como un incremento neto de los costes empresariales.

De la misma forma que una empresa y una Mutua pueden ser colaboradoras en la gestión de las contingencias comunes y profesionales, y existe un entramado de autorizaciones, procedimientos, justificaciones y auditorias, es perfectamente viable que el tema de estos costes se abordase ligándose a las cuotas por contingencias profesionales, e incluso de forma simultánea con el establecimiento del bonus-malus.

Con ello se conseguiría dar más formación, facilitar la vigilancia de la salud y en definitiva mejorar la producción, al encajar el problema en un sistema de gestión de la prevención en lugar de tenerlo, como ahora, en un sistema de puros costes, según lo entienden la mayor parte de los afectados.

## COORDINACIÓN ENTRE MATERIAS “TÉCNICAS” Y DE MEDICINA DEL TRABAJO EN LA EMPRESA, EN LOS SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EN LA NORMATIVA

Uno de los principales problemas cuya incidencia se va constatando poco a poco en la actividad preventiva, es el divorcio entre las actuaciones en seguridad, higiene, ergonomía y psicología, por un lado, y la Medicina del trabajo por otro.

Para empezar, el concepto de Medicina del trabajo está siendo sustituido por el de vigilancia de la salud, que no deja de ser una de sus ramas y que además debería estar reduciéndose en la

medida en que desapareciesen o se minimizaran los riesgos. Se está dando pie con ello a la escasa o nula participación de la Medicina del trabajo en las evaluaciones de riesgos.

Por otro lado, los criterios con los que se fijan los protocolos no están siempre, y cada vez menos, ligados a los resultados de la acción preventiva, que a su vez se pone en marcha como consecuencia de las evaluaciones de riesgos.

Y por último, son muy reducidos los casos en los que los resultados de la vigilancia de la salud se relacionan con la revisión de las evaluaciones de riesgos.

Estamos ante un proceso que tiene su lógica desde el momento en que desde la Administración tampoco se observa una eficiente coordinación entre los dos Ministerios afectados, y desde las Comunidades Autónomas se acreditan servicios de prevención sin las cuatro especialidades, cuestión que si bien es legal, no deja de sorprender cuando se habla de tratamiento multidisciplinar de la prevención.

Si vamos a las empresas auditoras, veremos que en muchos casos disponen de un equipo de auditores por un lado y “un médico del trabajo” para que revise su parcela, por otro. Craso error. Cuando se habla de evaluación de riesgos, debería establecerse claramente la participación del médico del trabajo en su elaboración. Hay aspectos en los que debe opinar, como son el significado de la siniestralidad existente y la valoración de los posibles daños cuando se quiere concretar el nivel del riesgo.

Cuando se finaliza la evaluación de riesgos, hay que determinar los protocolos médicos que deben estar presentes, y su obligatoriedad.

Cuando se va ejecutando la acción preventiva recomendada en la evaluación, hay que ir modificando el esquema de protocolos médicos.

Y a medida que se obtienen resultados de los reconocimientos médicos que han originado los protocolos, hay que realimentar el trabajo de la evaluación.

Lo anterior parece lo lógico y es probable que se siga en muchos casos, pero también es cierto que dista mucho de la realidad existente en este momento que, repito, supone un distanciamiento cada vez mayor entre disciplinas.

## LA SUBCONTRATACIÓN ENTRE SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Hemos hecho referencia a la multidisciplinariedad, a la coordinación entre las cuatro especialidades preventivas, a la unidad de criterio de los servicios de prevención, etc. El sistema actual es precisamente contrario a todo ello o al menos no pone claramente las barreras necesarias para evitar su incumplimiento.

Si una empresa tiene un servicio de prevención propio con dos especialidades y contrata las restantes con un servicio de prevención ajeno acreditado sólo en las dos que faltan, sería oportuno buscar al que sabe de verdad de prevención en su sentido amplio y desde luego necesario y también al que esté dispuesto a creer en que existe un esquema real de coordinación y unidad de acción.

La normativa actual tiene un problema muy importante de base al permitir que lo anterior suceda. Sólo en contadas ocasiones, en las que haya personas especialmente sensibles a esta cuestión, se dará algo parecido a la coordinación que se precisa.

Hablar de disciplinas es un error. Hay que hablar de prevención y para ello, de servicios de prevención con un mínimo de gente formada en el conjunto. Y para ello, no nos engañemos, hoy por hoy esto solo es posible si en la dirección del servicio de prevención, es decir, en el staff que lo gestiona, hay al menos un técnico y un médico del trabajo y no “dos especialidades a elegir”, como dice la normativa actual.

Se podrá decir que no hay médicos del trabajo. Lo que ocurre es que hay pocos y además hay un esquema que hace inviable cualquier fór-

mula de aprovechamiento óptimo de los existentes. Pero también hay pocos técnicos superiores de las restantes especialidades, porque no se está hablando solo de número de títulos expedidos, sino de profesionales con un mínimo de capacidad, racionalidad y experiencia.

El esquema limitativo referido es el de la prohibición de subcontratar entre servicios de prevención, y el de las dificultades que tienen determinadas subcontrataciones por suponer una aproximación al prestamismo laboral.

Curiosamente, sectores como el de la informática parece que no tienen este tipo de problemas con sus profesionales y con los perfiles de empresas existentes. Sería bueno aclarar cuál es el motivo de que no pueda extenderse al de la prevención.

## LAS DENUNCIAS ANTE LA INSPECCIÓN Y EL PAPEL DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Por último, un comentario que no está en la línea de los anteriores pero que se refiere a un aspecto que provoca muchos problemas a empresas y Administración. Se trata de las denuncias indiscriminadas de supuestos incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

Si la Ley ha establecido un lugar de encuentro entre los representantes de los trabajadores y del empresario, que es el Comité de Seguridad y Salud, no debería aparecer la Inspección de Trabajo con denuncias desconocidas para ese Comité.

Sería de agradecer una reforma normativa o una instrucción interna de la Inspección, que exigiese a cualquier denunciante la previa comunicación al Comité de Seguridad y Salud que le corresponda y el acta en la que se contenga lo tratado al respecto. Evidentemente sin incluir lo relativo al riesgo grave e inminente, del que por otro lado habría que

exigir una clara justificación y su posterior tratamiento en el Comité.

Esto no es ni imposible ni dilatador de los procedimientos, puesto que hay ejemplos concretos de Inspectores que a título personal requieren esta fórmula en sus actuaciones, y sus resultados son claramente positivos para todos.

Con lo anterior se ha pretendido poner sobre la mesa problemas e ideas con un único, sano y humilde objetivo, que es el de propiciar el debate para que a la vista de la Ley 54/2003, que abre las puertas de las necesarias reformas, se acometan éstas con el mayor conocimiento de causa posible.

