

*¿La prevención de riesgos laborales? ¡pero si es muy fácil!**

José María de Bona Numancia**

Es curioso que casi siempre que se habla de la prevención de riesgos laborales, se menciona la complejidad de la normativa y la necesidad de simplificarla para las pequeñas empresas. Y digo que es curioso, porque si hemos legislado de forma compleja, no debemos lamentarnos de que la situación sea difícil de manejar, tanto si hablamos de pequeñas, de medianas, o de grandes empresas. Claro que, lo más importante, es que no está claro que el ámbito sea el correcto, sino al contrario. La gran empresa es compleja, no cabe duda, pero tiene elementos suficientes para defenderse de ello. En materia de prevención, lo que hace complejo su tratamiento, no es el tamaño, sino la ausencia de una normativa sencilla, breve y asequible para todos.

¿Qué es una gran empresa, a estos efectos?: Un conjunto de pequeñas empresas trabajando bajo cierta coordinación. Luego si la prevención se dirige al puesto de trabajo, todo lo que arranca de los resultados de su evaluación de riesgos será equivalente e independiente del tamaño. Podemos decir, sin segundas intenciones, que se trata de un tema en el que claramente el tamaño no importa. Por tanto, vamos a tratar de exponer una serie de ideas que nos permitan poner en sus justos términos el problema de la supuesta complejidad. Los factores más importantes a tener en cuenta, a la hora de planificar el trabajo preventivo, podemos decir que son: la evaluación de riesgos, las acciones preventivas que se deri-

* El autor, ingeniero de telecomunicación, utiliza este título en recuerdo de una serie de libros de los años sesenta, que intentaban hacer asequible para todos el mundo de la radio y la electrónica.

** Subdirector de Prevención Laboral de Iberia, IBERIA, L.A.E.

van de ella, la información a los trabajadores, la formación de los trabajadores, los reconocimientos médicos, el posible uso de equipos de protección individual, y poco mas.

Incluso las condiciones del entorno, a la hora de valorar y prevenir los riesgos externos al puesto, son más simples en una gran empresa, porque son más predecibles y más fáciles de controlar.

A partir de ahí, las cosas empiezan a cambiar de forma sensible, pero por razones ajenas a la prevención en si misma. Veamos algunos ejemplos comparativos en el cuadro de la página contigua.

Por último, lo anterior va acompañado, para la gran empresa, de la exigencia de dedicar una parte de la mano de obra a labores preventivas; a constituir comités mixtos paritarios; a disponer de procedimientos para el análisis de accidentes que garantice la intervención inmediata de los representantes de los trabajadores; a no actuar en temas de prevención sin cumplir con los derechos de información, consulta y participación; y, por si todo esto no fuera poco, a resolver la coordinación de las actividades empresariales.

Bajo ningún concepto debe interpretarse este pequeño análisis en el sentido de que las exigencias normativas que debe afrontar la gran empresa, sean absurdas o deban suprimirse, sino, al hilo de lo que se mencionaba al comienzo, deben contemplarse en el contexto de la valoración que merece el concepto de complejidad.

Porque, al final, una gran empresa debe constituir otra empresa en su seno, de tamaño nada despreciable, para asesorar a la estructura de mando en todo aquello que se relaciona con la prevención de los riesgos laborales. Se trata de una empresa en la que se mezclan la ingeniería, la gestión, la formación, la investigación, y una dosis muy elevada de capacidad para relacionarse y empalmar con todo

tipo de intereses. Quien piense que un servicio de prevención propio, que es de lo que estamos hablando, es un grupo de técnicos especializados, generadores de informes, y poco más, o va muy descaminado, o ha tenido la mala suerte de dar con algún servicio de prevención mal resuelto.

Por tanto, la complejidad en la gran empresa no viene de los temas preventivos a tratar, que podrán encontrarse similares en otras de mucho menor tamaño, sino de las obligaciones de gestión impuestas (y que valoramos como lógicas) respecto a la participación del directamente afectado, que es el trabajador; de la necesidad de optimizar los recursos preventivos; y de la obligación de asesorar bajo el paraguas de compatibilidad e incluso mejora en relación con la producción.

Otra cosa es, que en la gran empresa puedan darse muchos más tipos de riesgos que en una pequeña, lo cual es normalmente así, y que aparezcan muchas tareas y muchos procesos productivos distintos, circunstancias estas que obliguen a disponer de especialistas en muchas más disciplinas que en una pequeña empresa, pero, a la hora de la verdad, el proceso de evaluar, actuar y prevenir, sigue el mismo esquema en todos los casos.

Analicemos, aunque sea por encima, los tres aspectos mencionados como causa de complejidad, aprovechando para aportar algunas reflexiones que puedan ayudar a su mejor comprensión y a valorar posibles actuaciones normativas.

LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR

Este punto es de suma importancia, porque implica una clara discriminación entre trabajadores, según sea el tamaño de la empresa. Esta afirmación no se relaciona con el tema de la complejidad, pero parece oportuno resaltarlo.

PEQUEÑA EMPRESA	GRAN EMPRESA
<p>El empresario decide cuando empezar la evaluación y, normalmente, sin participación de ningún representante de los trabajadores, porque, no lo olvidemos, la mayor parte de las empresas españolas son de menos de diez empleados que raramente están afiliados a un sindicato. Por tanto la evaluación no está sometida a ningún control, fuera del supuesto “buenhacer” de quien la realiza</p>	<p>Debe existir un fechograma para realizar las evaluaciones, de forma que cada una se lleva a cabo en fecha pactada, siendo necesario acordar el procedimiento de evaluación, el grado de participación durante la realización, y un plazo para que la representación especializada de los trabajadores pueda valorar lo hecho</p>
<p>El empresario decide las acciones preventivas y su calendario de ejecución, sin mas control que el que pueda derivarse de una visita rutinaria de la Inspección, o de un accidente</p>	<p>La representación de los trabajadores tiene acceso a opinar sobre las acciones preventivas propuestas; su nivel de resolución frente a los riesgos detectados; las prioridades de ejecución; y el presupuesto disponible. Y, al menos hasta el momento, sin ninguna responsabilidad frente a una actuación crítica de la Inspección o frente a las causas de un accidente, por lo menos, que se conozca</p>
<p>Es muy raro que una pequeña empresa defina como obligatorios determinados reconocimientos médicos, como forma de cumplir con la garantía de preservar la salud de sus trabajadores, es decir, como único camino para evaluar si los riesgos a los que están expuestos pueden estar produciendo un daño. Se traduce, a corto plazo, en un menor coste y en un motivo menos de conflictividad laboral</p>	<p>Tiene que sopesar, tras cada evaluación, si la vigilancia obligatoria de la salud es el único camino para medir los posibles daños en sus trabajadores, porque está demostrado que se le hará responsable de la aparición de una enfermedad profesional o de una enfermedad derivada del trabajo, a la menor posibilidad de hacerlo. Sin embargo, tal determinación suele provocar el rechazo de la representación de los trabajadores, que no quiere “complicidad” en una obligación de este tipo de cara a sus compañeros, solicitando, sin embargo, mejores medidas preventivas, cualesquiera que sea su viabilidad</p>
<p>Un porcentaje nada despreciable va a pasar por alto las necesidades de formación, pensando que la práctica es la que dota al trabajador de la sabiduría. Es muy frecuente, en el mejor de los casos, que los mal denominados “cursos” sean muy limitados, breves, fuera de jornada, y de dudosa relación con el contenido del trabajo diario. Y, nuevamente, sin otro control que el de excepción</p>	<p>Debe tener un plan de formación acordado con los representantes de los trabajadores, con contenidos, extensión, forma de impartirlos, y demás detalles, perfectamente definidos tras un proceso de diálogo que garantice su mejor aprovechamiento como vehículo para evitar que el trabajador pueda accidentarse en el ejercicio de su profesión. Incluso los resultados de la siniestralidad serán tenidos en cuenta para introducir modificaciones y adaptaciones en aras de una mayor efectividad preventiva.</p>

En una gran empresa, ningún tema que pueda afectar a la salud del trabajador, se lleva a cabo sin la participación de sus representantes especializados, es decir, el trabajador puede tener la tranquilidad (siempre que en los procesos de elecciones sindicales haya otorgado el voto con plena conciencia de su utilidad) de que tiene una estructura que se contrapone a la del empresario para equilibrar y resolver adecuadamente las actuaciones en materia de prevención de sus riesgos laborales. Si el empresario y sus representantes (mandos) son gestores conscientes de su responsabilidad y de la necesidad de proteger al trabajador (afortunadamente, la mayoría), la labor participativa será sencilla y fluida, pero si no así, las herramientas puestas en la mano del representante son muy poderosas y, bien utilizadas, van a traducirse en garantías concretas de protección.

El servicio de prevención va a tener un factor en su trabajo que no debe ser pasado por alto a la hora de constituirlo y dotarlo, que es el de las relaciones con el mundo sindical y con la estructura de mando. No es, ni debe ser, un departamento de relaciones laborales, pero sus “relaciones” van a tener, en muchos casos, una gran influencia en aspectos concretos de la gestión de los mandos y de las actitudes de la representación de los trabajadores.

Pero en el mundo de la pequeña empresa no ocurre lo mismo. La inexistencia de representantes especializados propios y de comités de seguridad y salud, principalmente, propicia la aparición de mal llamados empresarios que, en el mejor de los casos, desconocen las actuaciones que hay que llevar a cabo para proteger a sus trabajadores, y en otros, llegan a pasar por encima de las obligaciones ligadas a la garantía de protección a la que está explícitamente obligado.

Las actuaciones sectoriales y territoriales tratan de paliar este problema, pero todavía los resultados no son suficientes.

El hecho de que la gran empresa subcontrate muchas actividades, puede propiciar este desequilibrio, porque deriva mano de obra hacia la empresa pequeña, que es, normalmente, la subcontratada. La normativa sobre coordinación de actividades empresariales tampoco está resolviendo claramente el problema y, lo que es peor, está introduciendo nuevas complejidades en la gestión y en la clarificación de responsabilidades.

Podemos apuntar que la existencia de un único servicio de prevención en toda actividad en la confluyan varias empresas, aportaría bases más clarificadoras y reales a la hora de proteger al trabajador y de asignar responsabilidades en sus mandos y gestores.

LA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS

Aquí aparecen dos vías evidentemente distintas: por un lado, a la pequeña empresa no le preocupa, de entrada, el grado de optimización que consigan las empresas dedicadas a resolver lo que la normativa establece para los servicios de prevención ajenos, pero en la gran empresa debe ser un tema de gran sensibilidad por su traducción en plantilla y en gastos de cierta consideración.

Por tanto, el gestor de un servicio de prevención propio (gran empresa) tendrá que dedicar una parte importante de su tiempo a buscar las fórmulas que permitan que su estructura cumpla con su cometido con el menor coste posible. Y no pasemos por alto la frase “cumpla con su cometido”, porque su primera obligación va a ser la de convencer a su empresa de que los costes de la prevención son los que deben ser, y no menos, y que estos recursos deben valorarse más como inversión que como gasto.

En la pequeña empresa aparece otro fenómeno totalmente distinto, que es el de la tenta-

ción de contratar el asesoramiento en materia de prevención, al más económico. A primera vista parece lógico, pero esta forma de actuar está llevando al “mercado de la prevención” a un abismo del que difícilmente se va a salir, que es el del mal asesoramiento.

La competencia entre Sociedades de Prevención y Servicios de Prevención Ajenos, si sigue por el camino actual, va a acabar mal para todos y en un absoluto desastre para el trabajador en general, porque es dudoso que en un mercado como el actual, se esté prestando el servicio que se necesita. Dicho de otra forma, la frase “cumpla con su cometido”, resaltada antes para el servicio de prevención propio, adquiere aquí una importancia capital.

Es necesaria una intervención desde la Administración, que ponga orden y clarifique de una vez por todas las características de las empresas presentes en este mercado. Ni es lógico el marco diseñado para las Sociedades de Prevención, ni es lógico el esquema de competencia en el que están inmersos los Servicios de Prevención Ajenos, ni puede mantenerse la disparidad laboral existente entre ambos tipos de empresa.

Lo anterior tiene su encaje en estas reflexiones, porque condiciona la gestión del servicio de prevención propio, cuando tiene que acudir a este mercado, y sumerge a la pequeña empresa en un mundo de unas características de las que no es consciente.

LA RELACIÓN CON LA PRODUCCIÓN

Evidentemente este punto es el que presenta una mayor diferencia cuantitativa a la hora de comparar complejidades entre empresas de distinto tamaño.

En la pequeña empresa, el pragmatismo habitual del empresario/dueño, va a resolver sobre

la marcha cualquier problema. Dicho de otra forma, es difícil que las actividades preventivas vayan a suponer un problema en la actividad productiva. Otra cosa es si estamos hablando de pragmatismo en un sentido positivo, es decir, de una capacidad resolutoria que facilita la solución inmediata de cualquier problema, o de un pragmatismo entendido como la facilidad para decidir el pasar por alto una necesidad preventiva cuando implica costes o retrasos en un trabajo. Poco a poco, el empresario/dueño entra en la conciencia de su obligación ética y en la de garante de unas normas que se han establecido para beneficio de todos. No olvidemos que, en muchos casos, el empresario/dueño, es a la vez trabajador directo.

Pero en la empresa grande, la necesidad de optimizar los recursos preventivos supone que debe someter a la organización a una cierta disciplina, es decir, aparece una nueva pérdida de los grados de libertad de la organización general, o un nuevo condicionante, según lo queramos llamar.

Cada actividad preventiva no puede llevarse a cabo cuando cada departamento quiera, sino que debe obedecer a una planificación que conjugue todas las necesidades y requisitos, y es aquí donde el servicio de prevención encara uno de sus mayores retos.

Existe una gran cantidad de información y actuaciones entre el mundo de la gestión empresarial y el mundo del servicio de prevención (realización de evaluaciones, acuerdos sobre actuaciones preventivas y su control, información de los riesgos a los trabajadores, utilización de equipos de protección, formación de mandos y trabajadores, reconocimientos médicos, análisis de accidentes y medidas correctoras etc.) que, a corto, producen pérdidas de productividad y por tanto deben ser tratadas con gran cuidado y exigen sacrificios a todos y costes cuya evaluación debe ser muy

cuidadosa y objetiva para minimizarlos y colocarlos donde menos daño produzcan.

A MODO DE RESUMEN

Estamos en un mundo complejo, y la prevención de los riesgos laborales no iba a ser una excepción. Pero debemos situar la complejidad en su punto exacto, sin perdernos en demagogias acerca de “quien es más”, porque, en definitiva, no importa.

Lo importante es detectar si las complejidades son inevitables u obedecen a criterios de elaboración de normas, cuyo mantenimiento tiene poco sentido. Porque en el fondo, y si lo olvidamos mal asunto, la complejidad lleva

de compañero al rechazo, y esta pareja debe recordarnos a otras de triste memoria, como la de Bonnie y Clyde, para entendernos.

El empresario es pragmático, como decíamos en algún párrafo, y nunca va a asumir lo que no entienda. Y si algo es complejo, cuesta dinero, le puede suponer sanciones, y lo entiende innecesariamente enmarañado, nunca alcanzaremos los mejores resultados posibles en la reducción de la siniestralidad, objetivo último de la prevención, y paraguas de cualquier actuación en este campo.

Lo práctico no es hablar de complejidad para unos u otros, sino plantearnos de forma constante la búsqueda de lo que sea más práctico, utilizando lo anterior como experiencia a valorar y como antecedentes a modificar.

