
NOTICIAS DESDE LA GENERALITAT DE CATALUÑA

ACOMPañAR A LAS EMPRESAS PARA MEJORAR LA PREVENCIÓN

En el mundo de la prevención de riesgos laborales intervienen una multitud de actores: administraciones, institutos especializados, mutuas, servicios de prevención..., pero la primera línea de la lucha para acabar con los daños a la salud derivados del trabajo está en las empresas, que es donde deben terminar confluyendo los esfuerzos de todos. De hecho, los agentes externos a las empresas deben intervenir de la manera más eficaz posible para lograr que, en el interior de las empresas, la prevención de calidad se imponga.

El papel de la Administración, como el del resto de agentes de la prevención, debe consistir en realizar aquellas intervenciones que, por encima de cualquier otra consideración, consigan evitar o reducir al mínimo los daños a la salud derivados del trabajo. Los instrumentos de los que dispone la Administración, el Departamento de Empresa y Empleo en Catalunya, para hacer esto son múltiples y bastante potentes –capacidad reguladora, mecanismos de control del cumplimiento de la normativa, difusión de conocimiento, campañas de concienciación y difusión...– pero hay una función que se está mostrando muy eficaz en la reducción de la siniestralidad y de las enfermedades laborales: el asesoramiento y acompañamiento a las empresas.

Control y promoción, sí

La actividad inspectora y sancionadora es de una importancia capital, porque mientras no se consolida en nuestra sociedad una verdadera cultura preventiva la sanción (o, mejor dicho, el miedo a la sanción) es un medio muy eficaz para garantizar que se respetan unos mínimos. Ahora bien, difícilmente el miedo a la sanción lleva la actividad preventiva de las empresas más allá de estos mínimos.

Es en este ir más allá del mínimo que marca la normativa que órganos como la Inspección de Trabajo ya no son tan eficaces, pero eso no quiere decir que la Administración no tenga que seguir esforzándose. Estos esfuerzos pueden ir en dos direcciones: por un lado, la concienciación social y en particular la dirigida a las empresas, como responsables de la seguridad y salud laboral en sus centros de trabajo. Y por otro el acompañamiento a las empresas que quieran mejorar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores.

Acompañamiento, también

En esta segunda línea la Generalitat ha abierto en los últimos años diversos programas de actuación que se han mostrado muy eficaces en la mejora de la prevención de riesgos laborales en las empresas participantes.

Estos programas, que podemos llamar genéricamente “de acompañamiento”, se dirigen a empresas muy diversas. Hay 4 tipologías básicas.

1. Alta siniestralidad

En este programa se integran las empresas que tienen un índice de incidencia de siniestralidad laboral del doble o más del correspondiente a su sector, así como aquellas que tienen más de 10 accidentes en un año natural y un índice de incidencia que dobla el del conjunto de Catalunya.

El programa de alta siniestralidad lo lleva a cabo la Subdirección General de Seguridad y Salud Laboral (SGSSL) del Departamento de Empresa y Empleo mediante los Centros de Seguridad y Salud Laboral, que se ponen en contacto con las empresas elegidas para ofrecerles la posibilidad de evaluar su situación en términos de prevención, con el fin de identificar las causas de esta alta siniestralidad y de motivar a la empresa para adoptar decisiones de mejora.

Los técnicos de la SGSSL pueden ofrecer su experiencia para complementar la de la organización preventiva de la empresa y supervisar el proceso de adopción de las mejoras. Durante el proceso también se requiere la participación de los trabajadores, dado que la integración de la prevención en la empresa es un pilar fundamental para que las mejoras introducidas por el programa se mantengan y se intensifiquen con el tiempo.

Sólo en 2012 los técnicos de los centros han actuado en 204 empresas en el marco de estos programas, que pueden ir desde visitas para, en base a la tipología de los accidentes registrados, identificar posibles acciones de mejora, a acciones formativas o supervisión de la implantación de las medidas estipuladas en el programa.

Las 204 empresas en las que se actuó durante el año 2012 tuvieron el año anterior 3.138 accidentes. En el año 2012 esa cifra había bajado a 1.769 accidentes.

2. Prevea

Un programa también dirigido a empresas con alta siniestralidad es el Prevea, programa experimental de ámbito estatal, pero gestionado y ejecutado por las comunidades autónomas. La participación en este programa tiene una duración máxima de dos años para las empresas e incorpora la peculiaridad de que, mientras se está llevando a cabo, las empresas quedan excluidas de las actuaciones programadas de la Inspección de Trabajo relacionadas con aquellos aspectos que, en materia de seguridad y salud, se están corrigiendo mediante Prevea. Esta exclusión no incluye, sin

embargo, las visitas de inspección que hay que hacer en caso de accidente o enfermedad profesional, dado que en estos casos la intervención de la Inspección es preceptiva para investigar las causas y determinar eventuales responsabilidades. Tampoco se excluyen las motivadas por denuncias ni, como es lógico, las visitas relacionadas con otras cuestiones laborales al margen de la prevención.

Para poder participar en Prevea las empresas deben presentar un programa de actividades, que la Autoridad laboral debe aprobar. Este programa debe incorporar actuaciones en dos ejes: por un lado, la mejora de las condiciones de trabajo, y por otro, actuaciones que garanticen la participación de los trabajadores y la integración de la prevención en la empresa, ya que esta es la mejor manera de conseguir que las mejoras introducidas se consoliden y amplíen con el tiempo.

Entre las empresas que han finalizado con éxito su participación en el programa Prevea los índices de incidencia de la siniestralidad laboral se han reducido en un 75% de media. También se ha logrado mejorar la integración de la prevención en estas empresas.

3. Asesoramiento en materias puntuales

Un tercer supuesto es el de empresas que, sin registrar una elevada siniestralidad, se encuentran con una situación excepcional en materia preventiva que requiere un conocimiento altamente especializado, más allá del propio y exigible a la organización preventiva de la empresa.

Un buen ejemplo es el caso que se dio en 2007 con la aparición de casos de lipoatrofia semicircular entre el personal de algunos edificios de oficinas en Barcelona y otras poblaciones catalanas. La lipoatrofia semicircular es una alteración benigna, pero muy poco frecuente y bastante desconocida entonces, de modo que su aparición generó un gran desconcierto en las estructuras preventivas de las empresas afectadas.

Por esta razón, técnicos de la SGSSL, con el apoyo de la Agencia de Salud Pública de Barcelona, desarrollaron una labor de asesoramiento a las empresas y, al mismo tiempo, de investigación, que permitió generar un protocolo de actuación ante los casos de lipoatrofia semicircular relacionada con el trabajo. Este protocolo ha permitido mejorar las condiciones de trabajo en los centros donde se ha aplicado.

Para el Departamento de Empresa y Empleo el interés en desarrollar este tipo de actuación está, más allá de contribuir a la solución del problema concreto que se plantea a las empresas afectadas, en la posibilidad de generar un conocimiento y unas buenas prácticas que se puedan hacer extensivas a otras empresas con problemas similares.

4. Acompañamiento en proyectos de excelencia

Un último supuesto de intervención es el que se produce cuando una empresa que no tiene particulares problemas en materia de prevención, o que incluso tiene una situación francamente positiva en este ámbito, pide apoyo y acompa-

ñamiento para mejorar o bien algún aspecto concreto, o bien su situación preventiva global, por así lograr la excelencia.

En estos casos se establece una cierta bidireccionalidad, porque a la visión que los técnicos de la SGSSL pueden aportar para mejorar aún más la prevención de estas empresas se une el interés del Departamento de Empresa y Empleo en conocer a fondo estas experiencias de éxito para poder trasladarlas a otras empresas del mismo sector donde sea necesaria una mejora.

Liderazgo directivo y participación de los trabajadores

La limitación de los recursos de la Administración hace imposible generalizar este tipo de programas, de modo que, dejando de lado el de alta siniestralidad, para poder participar se exige a las empresas acreditar su firme compromiso de implicarse en la mejora de la seguridad y salud de sus trabajadores, y en la integración de la prevención en su organización. Sin estos requisitos no se puede garantizar que el programa dará buenos resultados, y por tanto no estaría justificado destinar recursos públicos.

Una buena integración de la prevención en las empresas pasa por tres aspectos básicos: liderazgo del equipo directivo, participación de los trabajadores y evaluación y revisión continuas de las políticas preventivas.

El liderazgo de la dirección debe ser firme y visible para todos dentro de la empresa. Por ello, los directivos deben tener una visión precisa del perfil de riesgos de la empresa; dotar con tiempo y recursos adecuados las políticas de seguridad y salud laboral, y ejercer la necesaria presión sobre la organización para asegurar que éstas se llevan a cabo con éxito.

La participación de los trabajadores, cuando se fomenta que sea activa y constante, ofrece buenos resultados porque permite mejorar, gracias al conocimiento directo de las tareas a realizar que tienen los trabajadores, tanto la identificación y evaluación de riesgos como la determinación de las medidas idóneas para evitarlos o controlarlos. También permite a la empresa afinar más en la detección de las necesidades formativas sobre prevención de riesgos laborales.

Un efecto adicional de esta participación es el clima de colaboración y confianza que se genera entre la dirección, los representantes de los trabajadores y los mismos empleados, que contribuye a generar una cultura preventiva dentro de la empresa que facilita mucho llevar a cabo las tareas vinculadas a la seguridad y salud laboral.

Por último, la evaluación y revisión continua de las medidas implantadas es fundamental para garantizar la eficacia de la prevención, porque en un entorno cambiante es necesario adaptar constantemente las medidas preventivas a las nuevas condiciones que se van produciendo, así como a eventuales cambios normativos. Para hacer esta revisión y evaluación es importante generar informes periódicos para la dirección sobre la situación de seguridad y salud laboral y establecer canales para favorecer que los trabajadores expresen sus opiniones o comuniquen las incidencias que se puedan producir en materia preventiva.

Estos tres aspectos son clave para la mejora sostenida de la prevención en cualquier empresa y, en el caso de los programas de acompañamiento mencionados, son la garantía para que, una vez finalizado este apoyo externo ofrecido por la Administración, los avances logrados se consoliden y vayan a más.

UNA PREGUNTA FRECUENTE

¿Quién puede impartir la formación a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales?

La formación destinada a los trabajadores regulada en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) la debe impartir la organización preventiva de la empresa. Por tanto, esta formación sólo puede impartirla el servicio de prevención propio o mancomunado, el trabajador designado, el propio empresario o el servicio de prevención ajeno, en función de la modalidad de organización preventiva elegida por la empresa. Quien imparta la formación prevista en el artículo 19 de la LPRL debe tener formación en prevención de riesgos laborales de nivel intermedio o superior. No se admite que esta formación la imparta alguien que no pertenezca a la organización preventiva de la empresa.

Ahora bien, el artículo 19 de la LPRL no concreta las condiciones y los requisitos que debe reunir esta formación,

más allá de decir que tiene que ser “teórica y práctica, suficiente y adecuada” y centrarse “específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador”. Por lo tanto, nada impide que, una vez satisfecha y acreditada por el empresario la obligación que en materia de formación preventiva establece el artículo 19, otras personas con la debida capacitación, ya formen parte de la empresa o sean externas a ella, pero que en todo caso no formen parte de su organización preventiva, puedan impartir contenidos preventivos complementarios a los mínimos que establece la LPRL.

Finalmente, hay que tener presente que, en el marco de la formación necesaria para desarrollar correctamente las tareas del puesto de trabajo (manipular una máquina, utilizar un equipo de trabajo...) a menudo hay que incluir la formación en cuanto a las condiciones y la manera correcta de trabajar, que tanto puede abarcar el aprendizaje de las instrucciones del fabricante, como el conocimiento de las circunstancias que comporten una situación de anormalidad o peligro o, incluso, la propia experiencia adquirida por la praxis. Esta formación no está delimitada normativamente en cuanto a su contenido ni en cuanto a quién la puede impartir, pero es conveniente que tenga en cuenta la formación preventiva del puesto de trabajo, al existir una cierta concordancia entre ambas cuestiones, en tanto que el aprendizaje y perfeccionamiento de una profesión u oficio siempre integra, de una manera u otra, los aspectos relativos a la seguridad y la salud.

NOTÍCIES DES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

ACOMPANYAR LES EMPRESES PER MILLORAR LA PREVENCIÓ

En el món de la prevenció de riscos laborals intervenen una munió d'actors: administracions, instituts especialitzats, mútues, serveis de prevenció..., però la primera línia de la lluita per acabar amb els danys a la salut derivats del treball és a les empreses, que és on han d'acabar confluïnt els esforços de tothom. De fet, els agents externs a les empreses han d'intervenir de la manera més eficaç possible per aconseguir que, a l'interior de les empreses, la prevenció de qualitat s'imposi.

El paper de l'Administració, com el de la resta d'agents de la prevenció, ha de consistir en realitzar aquelles intervencions que, per sobre de qualsevol altra consideració, aconseguixin evitar o reduir al mínim els danys a la salut derivats del treball. Els instruments dels qual disposa l'Administració, el Departament d'Empresa i Ocupació (DEMO) a casa nostra, per fer això són múltiples i prou potents –capacitat reguladora, mecanismes de control del compliment de la normativa, difusió de coneixement, campanyes de conscienciació i difusió...– però hi ha una funció que s'està mostrant molt eficaç en la reducció de la sinistralitat i de les malalties laborals: l'assessorament i acompanyament a les empreses.

Control i promoció, sí

L'activitat inspectora i sancionadora és d'una importància cabdal, perquè mentre no es consolida a la nostra societat una veritable cultura preventiva la sanció (o, millor dit, la por a la sanció) és un mitjà molt eficaç per garantir que es respecten uns mínims. Ara bé, difícilment la por a la sanció porta l'activitat preventiva de les empreses més enllà d'aquests mínims.

És en aquest anar més enllà del mínim que marca la normativa que òrgans com la Inspecció de Treball ja no són tan eficaços, però això no vol dir que l'Administració no hagi de seguir esforçant-se. Aquests esforços poden anar en dues direccions: d'una banda, la conscienciació social i en particular l'adreçada a les empreses, com a responsables de la seguretat i salut laboral als seus centres de treball. I de l'altra l'acompanyament a les empreses que vulguin millorar la seguretat i la salut laboral dels treballadors.

Acompanyament, també

És en aquesta segona línia que la Generalitat ha obert, en els darrers anys, diversos programes d'actuació que s'han mostrat molt eficaços en la millora de la prevenció de riscos laborals a les empreses participants.

Aquests programes, que podem anomenar genèricament "d'acompanyament", s'adrecen a empreses molt diverses. Es poden classificar en 4 tipologies bàsiques:

1. Alta sinistralitat

En aquest programa s'integren les empreses que tenen un índex d'incidència de sinistralitat laboral del doble o més del corresponent al seu sector, així com aquelles que tenen més de 10 accidents en un any natural i un índex d'incidència que dobla el del conjunt de Catalunya.

El programa d'alta sinistralitat el du a terme la Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral (SGSSL) del DEMO mitjançant els Centres de Seguretat i Salut Laboral, que es posen en contacte amb les empreses triades per oferir-les la possibilitat d'avaluar la seva situació en termes de prevenció, amb la finalitat d'identificar les causes d'aquesta alta sinistralitat i de motivar l'empresa per adoptar decisions de millora.

Els tècnics de la SGSSL poden oferir la seva expertesa per complementar la de l'organització preventiva de l'empresa i supervisar el procés d'adopció de les millores. Durant el procés també es requereix la participació dels treballadors, atès que la integració de la prevenció a l'empresa és un pilar fonamental per a que les millores introduïdes pel programa es mantinguin i s'intensifiquin amb el temps.

Només l'any 2012 els tècnics dels centres han actuat a 204 empreses en el marc d'aquests programes, que poden anar des de visites per, en base a la tipologia dels accidents registrats, identificar possibles accions de millora, a accions formatives o supervisió de la implantació de les mesures estipulades al programa.

Les 204 empreses a les quals es va actuar durant l'any 2012 van tenir l'any anterior 3.138 accidents. L'any 2012 aquesta xifra havia baixat als 1.769 accidents.

2. Prevea

Un programa també adreçat a empreses amb alta sinistralitat és el Prevea, programa experimental d'àmbit estatal, però gestionat i executat per les comunitats autònomes. La participació en aquest programa té una durada màxima de dos anys per a les empreses i incorpora la peculiaritat que, mentre s'està duent a terme, les empreses queden excloses de les actuacions programades de la Inspecció de Treball relacionades amb aquells aspectes que, en matèria de seguretat i salut, s'estan corregint mitjançant Prevea. Aquesta exclusió no inclou, però, les visites d'inspecció que cal fer en cas d'accident o malaltia professional, atès que en aquests

casos la intervenció de la Inspecció és preceptiva per tal d'investigar-ne les causes i determinar eventuais responsabilitats. Tampoc s'exclouen les motivades per denúncies i, com és lògic, les visites relacionades amb altres qüestions laborals al marge de la prevenció.

Per poder participar a Prevea les empreses han de presentar un programa d'activitats, que l'Autoritat laboral ha d'aprovar. Aquest programa ha d'incorporar actuacions en dos eixos: d'una banda, la millora de les condicions de treball; i de l'altra, actuacions que garanteixin la participació dels treballadors i la integració de la prevenció a l'empresa, ja que aquesta és la millor manera d'aconseguir que les millores introduïdes es consolidin i s'ampliïn amb el temps.

Entre les empreses que han finalitzat amb èxit la seva participació al programa Prevea els índexs d'incidència de la sinistralitat laboral s'han reduït en un 75% de mitjana. També s'ha aconseguit millorar la integració de la prevenció en aquestes empreses.

3. Assessorament en matèries puntuals

Un tercer supòsit és el d'empreses que, sense registrar una elevada sinistralitat, es troben amb una situació excepcional en matèria preventiva que requereix un coneixement altament especialitzat, més enllà del propi i exigible a l'organització preventiva de l'empresa.

Un bon exemple és el cas que es va donar l'any 2007 amb l'aparició de casos de lipoatròfia semicircular entre el personal d'alguns edificis d'oficines a Barcelona i altres poblacions catalanes. La lipoatròfia semicircular és una alteració benigna, però molt poc freqüent i força desconeguda aleshores, de manera que la seva aparició va generar un gran desconcert a les estructures preventives de les empreses afectades.

Per aquesta raó tècnics de la SGSSL, amb el suport de l'Agència de Salut Pública de Barcelona, van desenvolupar una tasca d'assessorament a les empreses i, alhora, de recerca, que va permetre generar un protocol d'actuació davant els casos de lipoatròfia semicircular relacionada amb el treball. Aquest protocol ha permès millorar les condicions de treball en els centres de treball on s'ha aplicat.

Pel DEMO l'interès en desenvolupar aquest tipus d'actuació és, més enllà de contribuir a la solució del problema concret que es planteja a les empreses afectades, la possibilitat de generar un coneixement i unes bones pràctiques que es puguin fer extensives a d'altres empreses amb problemes similars.

4. Acompanyament en projectes d'excel·lència

Un darrer supòsit d'intervenció és el que es produeix quan una empresa que no té particulars problemes en matèria de prevenció, o que fins i tot té una situació francament positiva en aquest àmbit, demana suport i acompanyament per millorar o bé algun aspecte concret, o bé la seva situació preventiva global, per així assolir l'excel·lència.

En aquests casos, s'estableix una certa bidireccionalitat, perquè a la visió que els tècnics de la SGSSL poden aportar per millorar encara més la prevenció d'aquestes empreses s'uneix l'interès del DEMO en conèixer a fons aquestes experiències d'èxit per poder-les traslladar a d'altres empreses del mateix sector on sigui necessària una millora.

Lideratge directiu i participació dels treballadors

La limitació dels recursos de l'Administració fa impossible generalitzar aquest tipus de programes, de manera que, deixant de banda el d'alta sinistralitat, per poder participar s'exigeix a les empreses acreditar el seu ferm compromís d'implicar-se en la millora de la seguretat i salut dels seus treballadors, i en la integració de la prevenció a la seva organització. Sense aquests requisits no es pot garantir que el programa donarà bons resultats, i per tant no estaria justificat destinar-hi recursos públics.

Una bona integració de la prevenció a les empreses passa per tres aspectes bàsics: lideratge de l'equip directiu, participació dels treballadors i avaluació i revisió contínues de les polítiques preventives.

El lideratge de la direcció ha de ser ferm i visible per a tothom dins l'empresa. Per això, els directius han de tenir una visió precisa del perfil de riscos de l'empresa; dotar amb temps i recursos adequats les polítiques de seguretat i salut laboral, i exercir la necessària pressió sobre la organització per assegurar que aquestes es duen a terme amb èxit.

La participació dels treballadors, quan es fomenta que sigui activa i constant, ofereix bons resultats perquè permet millorar, gràcies al coneixement directe de les tasques a realitzar que tenen els treballadors, tant la identificació i avaluació de riscos com la determinació de les mesures idònies per evitar-los o controlar-los. També permet a l'empresa afinar més en la detecció de les necessitats formatives sobre prevenció de riscos laborals.

Un efecte addicional d'aquesta participació és el clima de col·laboració i confiança que es genera entre la direcció, els representants dels treballadors i els mateixos empleats, que contribueix a generar una cultura preventiva dins l'empresa que facilita molt dur a terme les tasques vinculades a la seguretat i salut laboral.

Per últim, l'avaluació i revisió constant de les mesures implantades és fonamental per garantir l'eficàcia de la prevenció, perquè en un entorn canviant cal adaptar constantment les mesures preventives a les noves condicions que es van produint, així com a eventuais canvis normatius. Per fer aquesta revisió i avaluació és important generar informes periòdics per a la direcció sobre la situació de seguretat i salut laboral i establir canals per afavorir que els treballadors expressin les seves opinions o comuniquin les incidències que es puguin produir en matèria preventiva.

Aquests tres aspectes són clau per a la millora sostinguda de la prevenció a qualsevol empresa, i en el cas dels progra-

mes d'acompanyament esmentats, són la garantia per a que, un cop finalitzat aquest suport extern ofert per l'Administració, els avenços assolits es consolidin i vagin a més.

UNA PREGUNTA FREQUENT

Qui pot impartir la formació als treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals?

La formació destinada als treballadors regulada a l'article 19 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL) l'ha d'impartir l'organització preventiva de l'empresa. Per tant, aquesta formació només la pot impartir el servei de prevenció propi o mancomunat, el treballador designat, el propi empresari o el servei de prevenció aliè, en funció de la modalitat d'organització preventiva triada per l'empresa. Qui imparteixi la formació prevista a l'article 19 de la LPRL ha de tenir formació en prevenció de riscos laborals de nivell intermedi o superior. No s'admet que aquesta formació l'imparteixi algú que no pertanyi a l'organització preventiva de l'empresa.

Ara bé, l'article 19 de la LPRL no concreta les condicions i els requisits que ha de reunir aquesta formació, més enllà de dir que ha de ser "teòrica i pràctica, suficient i adequada" i centrar-se "específicament en el lloc de treball o

funció de cada treballador". Per tant, res no impedeix que, un cop satisfeta i acreditada per l'empresari la obligació que en matèria de formació preventiva estableix l'article 19, altres persones amb la deguda capacitació, ja formin part de l'empresa o siguin externes a ella, però que en tot cas no formin part de la seva organització preventiva, puguin impartir continguts preventius complementaris als mínims que estableix la LPRL.

Finalment, cal tenir present que, en el marc de la formació necessària per desenvolupar correctament les tasques del lloc de treball (manipular una màquina, utilitzar un equip de treball...) sovint cal incloure la formació quant a les condicions i la manera correcta de treballar, que tant pot abastar l'aprenentatge de les instruccions del fabricant, com el coneixement de les circumstàncies que comportin una situació de anormalitat o perill o, fins i tot, la pròpia experiència adquirida per la praxis. Aquesta formació no està delimitada normativament quant al seu contingut ni quant a qui la pot impartir, però és convenient que tingui en compte la formació preventiva del lloc de treball, en existir una certa concordança entre ambdues qüestions, en tant que l'aprenentatge i perfeccionament d'una professió o ofici sempre integra, d'una manera o altra, els aspectes relatius a la seguretat i la salut.