

1.3 Entrevista

CONCEPCIÓN PASCUAL LIZANA. Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

«El nuevo sistema preventivo es más seguro y eficaz»

El nuevo Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa referente a «bonus/malus» suponen una serie de cambios que deberían revolucionar el sector en los próximos años. Para comprender la magnitud de estas novedades conversamos con la directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Concepción Pascual.

—La complicada situación económica que atravesamos desde hace un tiempo ha afectado de manera significativa a las cifras de siniestralidad en nuestro país, reduciendo los índices. ¿Cómo valora este descenso desde el punto de vista del INSHT? ¿Cuáles cree que hubieran sido los resultados sin una crisis como la actual?

Respecto a la primera cuestión que me plantea, es necesario abordarla desde una doble consideración. Por un lado, el descenso de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo se viene produciendo de forma continuada desde el año 2000. Esto hay que valorarlo positivamente ya que, al ser una tendencia prolongada en el tiempo, no debe tener una consideración de casualidad, sino más bien del esfuerzo continuado de todos los agentes que intervienen en la prevención: administraciones (general y autonómica), empresarios, sindicatos, entidades de prevención (Servicios de

Prevención Propios y Ajenos, entidades auditoras, entidades formativas). También obedece a una concienciación de la sociedad por los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, que va calando poco a poco y que nos permite poder empezar a vislumbrar una cierta madurez en algo tan necesario como imprescindible en cualquier sociedad moderna y competitiva.

Por otro lado, hay que aludir al descenso más significativo de los índices de incidencia en la época de crisis y a los resultados que se hubieran producido de no existir la crisis. Permítame que en este caso no haga una valoración, pero sí una consideración. En este tema, dado que no existen estudios serios y fiables ni sobre la influencia de la crisis en el momento actual ni sobre la que se produjo en el año 1993, cualquier valoración no podría ser objetiva y sería simplemente una opinión que, como tal, tendría un componente subjetivo im-



portante. Dado el organismo que represento, debo huir de cualquier interpretación subjetiva y basarme en estudios serios que la puedan avalar. Por ello, lo que debemos hacer es elaborar estudios serios que, bien ante otras situaciones similares de crisis que se puedan presentar en el tiempo o bien en el supuesto de que ésta se prolongue, nos permitan conocer con garantía las causas que verdaderamente influyen sobre la seguridad y salud en el trabajo en el mercado laboral y poder actuar con eficiencia sobre ellas.

—¿Cómo valora la apertura del mercado de la prevención? ¿Cómo se imagina este sector dentro de dos o tres años?

El mercado de la prevención ha sido algo necesario e imprescindible para poder poner en marcha nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo.

Transcurridos 15 años desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hay que mirar hacia atrás no sólo para ver lo que es necesario mejorar, sino para poder valorar los logros alcanzados. En este sentido, debemos tener presente la estructura que existía y los medios con que se contaba en Prevención de Riesgos Laborales, junto a las exigencias que establecía la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo.

La transferencia en materia de Prevención de Riesgos Laborales a las comunidades autónomas requería de procesos de acreditación de entidades con ámbitos de aplicación en muchos casos fuera de la comunidad que acreditaba, lo que suponía una dificultad añadida al nuevo mercado de la prevención; a su vez, la carencia de titulaciones oficiales de profesionales en Prevención de Riesgos Laborales constituía la otra dificultad con la que se encontraba este mercado. Sin embargo, a pesar de ello, se han alcanzado logros que hace 15 años difícilmente podríamos imaginar. Por ello, desde mi perspectiva, la valoración del mercado laboral debe ser positiva y su existencia necesaria e imprescindible en todo este proceso iniciado a partir de la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pero dicho esto, también hay que reconocer que es mejorable, y por ello existe un acuerdo unánime, y así se ha reflejado en nuestra Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, en dos de los ocho objetivos con una incidencia más concreta en el mercado de la prevención: por un lado, la mejora de la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un énfasis en las entidades especializadas en prevención, y por otro, en lo relativo a la formación en Prevención de Riesgos Laborales, mediante un Plan Nacional de Formación en este ámbito, donde se aborda también la formación de los profesionales de la prevención, entre otros.

La consecución de estos objetivos permitirá una mejora significativa de la prevención en nuestro país, pues sobre las entidades especializadas, las sociedades de prevención y los técnicos profesionales en prevención debe descansar la dirección y el rumbo de la prevención en la empresa. Ellos son los encargados de diseñar las vías y los caminos y de establecer procedimientos con la ayuda de todos para que el último responsable, el empresario, tome la decisión en la empresa y la lleve a buen fin.

No cabe duda de que la consecución de los objetivos que la Estrategia marca supondrá una prestación de mejores servicios por las entidades, sociedades y profesionales en Prevención de Riesgos Laborales. Ésa debe ser la mejora que se debe producir en los próximos años. Respecto a la continuidad de las entidades especializadas existentes en el momento actual, deberán irse adecuando a los nuevos cambios normativos y técnicos para poder cubrir con calidad y eficiencia las necesidades del mercado, y será el propio mercado el que realice la selección de los mejores, al igual que ocurre en cualquier otro campo. El número actual de entidades permite una competitividad sana y leal que servirá para mejorar la prestación del servicio. Las administraciones, en sus ámbitos de competencias respectivos, velaremos por que aquéllas que permanezcan cumplan con los requisitos establecidos y sean garantía de calidad y eficiencia.

—¿Cuáles son los cambios fundamentales del RD 337/2010 que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención? ¿Cómo valora dichos cambios?

Los cambios que contempla el RD 337/2010 responden íntegramente a la adaptación de los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2007-2012.



En cuanto a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, pueden distinguirse dos áreas temáticas: de un lado, la dirigida a facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas; y de otro, la encaminada a mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de Prevención de Riesgos Laborales, con una especial atención a las entidades especializadas que actúan como Servicios de Prevención.

En cuanto a lo primero, se pretende lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas. Para ello, y sin merma de la calidad, se pretende racionalizar y simplificar su gestión en Prevención de Riesgos Laborales, lo que se consigue, en primer lugar, permitiendo a las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen ac-



Latinstock

tividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención que puedan realizar de manera simplificada el plan de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo que contarán con el apoyo de una guía orientativa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En segundo lugar, que estas mismas empresas que realicen las actividades preventivas mediante recursos propios dispongan de un proceso simplificado de auditoría de su sistema de gestión de la prevención. Y en tercer lugar, ampliando de seis a diez el número de trabajadores de las empresas en las que el empresario puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva.

«El propio sector de la prevención, por su apertura al mercado, será quien realice la selección de los mejores proveedores, como en cualquier otro sector»

Respecto a lo segundo, se pretende una mejora de la calidad y de la eficacia del sistema de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, en primer lugar, se crea un marco jurídico más seguro para quienes operan en este sector, estableciendo un procedimiento de acreditación; en segundo lugar, se favorece el aumento de la calidad del servicio a prestar a las empresas por las entidades especializadas, lo que se consigue mediante una definición más completa del contenido del concierto de Servicio de Prevención Ajeno con la empresa y estableciendo los re-

ursos materiales y humanos que deben disponer los Servicios de Prevención Ajenos para prestar un servicio de calidad, así como se prevé el desarrollo adicional en cuanto a la configuración de las áreas de los Servicios de Prevención que se ocupen de la especialidad de Medicina del Trabajo, a cuyo efecto se establece en una disposición final la necesidad de una norma reglamentaria a aprobar por los ministerios de Sanidad y Política Social y de Trabajo e Inmigración; en tercer lugar, se potencia la interdisciplinariedad de los Servicios de Prevención Ajenos, que habrán de disponer para su acreditación de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas fijadas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, sin perjuicio de establecer un plazo de adaptación de un año para las entidades ya acreditadas.

Se definen y clarifican los requisitos de los Servicios de Prevención Mancomunados de acuerdo con las recomendaciones de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, para lo cual se toman como referencia los de los Servicios de Prevención Ajenos, si bien con una cierta modulación al tenerse presente el criterio de potenciación de los recursos propios que también marca la Estrategia.

Se mejora el tratamiento de la información de las entidades especializadas y se permite un mejor conocimiento de los datos por las autoridades y los ciudadanos, mediante la creación de la ventanilla única del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Finalmente, en su disposición derogatoria, se deroga la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención sobre acreditación de la formación para la realización de funciones de niveles intermedio y superior en materia de Prevención de Riesgos Laborales, al existir en la actualidad titulaciones oficiales aprobadas por las

autoridades competentes que cumplen con los requisitos de formación mínima exigidos en los artículos 36 y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los cambios deben ser valorados en principio como positivos, pues nacen de las líneas de acción de los objetivos establecidos en nuestra Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, la cual surgió como fruto de un análisis minucioso de los 10 años de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo para determinar los puntos fuertes y débiles de la Prevención de Riesgos Laborales en España.

Los objetivos y las líneas de acción que aparecen en la Estrategia no son sino aquellas acciones que por consenso mutuo entre las administraciones y los agentes sociales, con la aportación de los expertos en la materia consultados, se consideran necesarias para mejorar la prevención en nuestro país.

Tanto en la participación en la Estrategia Española 2007-2012, como en la elaboración del documento sobre la calidad de la prevención, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha tenido una participación activa junto a otros departamentos de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y agentes sociales. Por tanto, no sólo se trata de una valoración positiva por parte de la institución que represento, lo es también por parte de todos aquellos que han participado tanto en la Estrategia como en el documento base de la calidad del sistema de prevención.

—Otra de las novedades normativas más recientes tiene que ver con el Reglamento de «bonus/malus». ¿Cómo cree que incidirá esta medida en el desarrollo de las actividades preventivas en las empresas de nuestro país?

El Reglamento es un buen incentivo y

es algo que por otra parte se venía demandando desde hace tiempo. En la práctica es un proceso de riesgos compartidos, es decir, las empresas hacen una inversión para mejorar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores; con ello disminuye la siniestralidad laboral y entonces lo lógico es que la reducción de los costes de la siniestralidad laboral se traslade a las empresas.

El objetivo de este Reglamento es que sea una estrategia de mejora de las condiciones de trabajo en las empresas españolas pactada entre empresarios y trabajadores. Para ello deberán realizar una inversión adecuada y eficiente en prevención que permita disminuir la siniestralidad en la empresa, permitiendo al empresario ser merecedor del incentivo.

Para poder alcanzar el incentivo se precisa establecer medidas que eviten los daños a la salud. A todos, en cualquier ámbito de nuestra vida, nos gustaría que nos premiaran por hacer aquello que tenemos obligación de hacer. Este Reglamento añade algo más de positivo a las obligaciones legales que en materia de prevención deben cumplir las empresas, y es que esas obligaciones, y en consecuencia las actividades preventivas que le son exigibles, sean eficientes para el fin que tratan de conseguir.

Por otra parte, las medidas implantadas pueden tener durabilidad en el tiempo, lo que permite gozar durante un periodo prolongado de la rebaja de las cotizaciones por contingencias profesionales sin necesidad de nuevas inversiones, siempre que se garantice su eficacia en el tiempo y se alcancen los objetivos de reducción de la siniestralidad.

Estos aspectos hacen que la aplicación del nuevo Reglamento pueda tener una buena acogida y mejore las actividades preventivas de nuestras empresas. Si esto es así, en un futuro y en vista de los re-

sultados alcanzados, se podrían aumentar las rebajas de las cotizaciones por contingencias profesionales.

El Real Decreto también considera criterios de cambios en materia de formación de los profesionales de la prevención. ¿Cree que estos cambios normativos posibilitarán una mayor profesionalidad del sector y una mayor exigencia en los estándares formativos?

—El cambio que respecto a la capacitación para realizar las funciones de nivel superior se produce no es tanto respecto a los contenidos que la formación del técnico superior debe superar, sino a quién tiene la competencia respecto a la acreditación. Hasta ahora, dicha acreditación la realizaba cualquier centro formativo acreditado por la autoridad laboral. Esta situación era transitoria para tratar de paliar las carencias que nuestro sistema educativo tenía en relación a la formación en Prevención de Riesgos Laborales; una vez que existen titulaciones oficiales aprobadas por las autoridades competentes, la situación debe cambiar y deben ser dichas autoridades las encargadas de dar las acreditaciones que capaciten para realizar las funciones que recoge el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 37.

De acuerdo a la modificación para poder desempeñar las funciones de nivel superior, se deberá contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Nuestra Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 nos obliga a elaborar un Plan Nacional de Formación en materia de Prevención



Latinstock

«Se pretende racionalizar la gestión en prevención de las empresas, lo que se consigue permitiendo a las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I del Reglamento que puedan realizar un plan de prevención simplificado»

de Riesgos Laborales, en la cual se debe incluir también la formación de los profesionales en materia de prevención.

Para dar cumplimiento a este objetivo se ha constituido un grupo en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con una representación de todas las unidades de los departamentos ministeriales con implicación en formación, las comunidades autónomas y los agentes sociales, con el fin de abordar, entre otros aspectos, la formación de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales. Este grupo de trabajo es el encargado de plasmar en un documento las necesidades de la experiencia de la etapa anterior y las necesidades detectadas du-

rante estos años que se han producido respecto a la formación de los técnicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El momento actual permite, dado que existe la obligación dimanada de nuestra Estrategia de elaborar un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, la adecuación de la formación universitaria al Tratado de Bolonia y el traslado de la competencia de la acreditación de la capacitación para las funciones de nivel superior a la universidad. Son aspectos favorables para que desde esta etapa inicial se puedan abordar las carencias que hasta ahora ha podido tener la formación del técnico y potenciar los aspectos positivos con el fin de garantizar una mejor calidad en el futuro.

El grupo de trabajo, en su esfuerzo, presentará sus conclusiones a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se recogerán tanto las competencias de las diversas administraciones y organismos o departamentos encargados de las mismas, como aquellas recomendaciones que sean necesarias para quienes tienen que tomar las decisiones, con el fin de conseguir que la formación de los técnicos en materia de prevención tenga la máxima calidad.

—**El pasado 27 de abril participó en una jornada titulada «La información como herramienta necesaria en el conocimiento del daño asociado al trabajo». ¿Cuáles fueron los puntos abordados?**

En esa ocasión, el secretario general de la Seguridad Social, Octavio Granados, presentó un estudio comparativo de la incapacidad laboral en España y Europa. En él se recogen las conclusiones del seguimiento de la morbilidad y de las causas de concesión de pensiones de incapacidad por enfermedad común,

comparando las causas por las que los trabajadores españoles originan en mayor proporción pensiones de incapacidad de la Seguridad Social con los datos de aquellos países europeos que disponen de sistemas estadísticos avanzados, con el fin de conocer cómo ayudan los servicios de salud a mejorar el nivel de salud de los trabajadores y en qué cuestiones se está fallando.

El resultado es que España figura en una óptima situación en relación con los países del norte de Europa en cuanto a determinada clase de enfermedades como las psicosociales. Sin embargo, estamos en peor situación en otro tipo de riesgos, fundamentalmente en los procesos tumorales y en cuanto a los riesgos músculo-esqueléticos, patologías que son las más frecuentes en España y en las que menos se ha progresado.

En la jornada se abordaron las nuevas fuentes de información de las enfermedades del trabajo. A partir del segundo semestre del año 2010 entrará en vigor la nueva base de datos de enfermedades del trabajo. Con ella se registrarán aquellas enfermedades que no están en el actual catálogo de enfermedades profesionales pero que están conectadas directamente con la actividad laboral, cuya causa es el ejercicio de la misma, y que tienen el mismo grado de protección que el accidente de trabajo.

Este nuevo sistema de información, considerado como pionero en el mundo, nos permite pasar de controlar en la actualidad unos 30.000 procesos de enfermedades profesionales a controlar más de 300.000 procesos por enfermedades del trabajo.

El sistema de comunicación de enfermedades del trabajo implantado desde hace cuatro años en la Seguridad Social española ha sido catalogado por Eurostat como el mejor de Europa, lo que nos hace encontrarnos satisfechos del trabajo que estamos realizando. ♦