

Sección Técnica

*Este artículo fue publicado en el número 38-2006, páginas 20 a 28.
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

Prevención integrada: prevención eficaz

Pere Teixidó Campás

Director del Servicio de Prevención Mutua Universal

La prevención eficaz mejora las condiciones de trabajo, aumenta la fiabilidad de los procesos de fabricación, es económicamente viable y cuenta con la calidad técnica adecuada. Además, aprovecha el potencial de conocimiento de los trabajadores y reduce la accidentalidad y la patología laboral. Éstas son las claves para conseguir la integración de la prevención en la empresa.

La integración es el principio preventivo que activa los elementos necesarios del sistema general de gestión de una empresa para lograr la eficacia en prevención".

Para que esta definición sea a su vez aplicable y de utilidad, es necesario definir de una forma clara sus dos conceptos principales: integración y eficacia en prevención.

La eficacia de la prevención ha sido entendida la mayor parte de las veces, tanto por el colectivo prevencionista, como por el empresarial, en términos de reducción de la accidentalidad; si bien éste es uno de los indicadores que permiten medir dicha eficacia, dista mucho de ser el único y en muchas ocasiones -dependiendo del sector y de la empresa- no es ni siquiera el principal.

En cuanto a la integración y lo que por ella se ha venido entendiendo durante mucho tiempo, el concepto no ha sido incompleto -como en el caso de la eficacia- pero sí difuso o borroso, traduciéndose en expresiones tales como "que todo el personal de la empresa haga suya la prevención- o "que la empresa desarrolle una cultura preventiva"; en realidad, estos dos objetivos muy loables y difícilmente mensurables, van más allá de lo que es la integración misma tal como queda definida -por lo menos en España- por la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y son en todo caso consecuencias felices de la integración o a las que la integración contribuye.

Veamos con mayor detenimiento qué es lo que desde el punto de vista del cometido del prevencionista y de la gestión empresarial que desarrolla el directivo, debe entenderse por cada una de estas cosas y por qué afirmamos que la integración conduce a la eficacia.

Prevención eficaz

Los requisitos que debe reunir el desarrollo de la actividad preventiva para que ésta pueda calificarse de eficaz no se limitan -como acabamos de anticiparlo- a la reducción de la accidentalidad, sino que son varios:

- Debe arrojar mejora visible en las condiciones de trabajo.
- Debe arrojar incremento de la fiabilidad de los procesos de fabricación/servucción.
- Debe ser sostenible (económicamente posible).
- Debe poseer la calidad técnica adecuada...
- Debe aprovechar el potencial de conocimiento de los trabajadores (consulta y participación).
- Debe generar nuevos conocimientos (incorporar e incorporarse a la cultura).
- Debe reducir la accidentalidad y la patología laboral.

Mejora visible en las condiciones de trabajo

Donde faltaba una barandilla de seguridad deberá haberla; donde humos o vapores requerían una extracción localizada para evitar la molestia o la toxicidad de su respiración, la extracción habrá de ser instalada; donde las alturas de las superficies de trabajo inducían a una postura forzada, esas alturas serán modificadas; cuando una pulidora acepte una protección colectiva que evite la incomodidad de las gafas como protección individual, la protección colectiva será colocada; si es posible reorganizar el trabajo de modo que no se produzcan picos o cuellos de botella que generan tensiones y posible estrés, esa reorganización se pondrá en marcha...; los ejemplos pueden ser infinitos, pero en todos los casos nos estamos refiriendo a cosas muy tangibles y fácilmente visualizables.

La mejora continua del estado de seguridad y salud laboral es uno de los requisitos que la prevención debe cumplir para considerarse eficaz; lo cierto es que por lo general lo cumple aunque rara vez se contabiliza, o bien se contabiliza defectuosamente y no se le otorga el valor que realmente tiene. Existen métodos de gestión de la prevención -como por ejemplo el Control Total de Daños- cuyas auditorías internas tienen un capítulo específico dedicado al recuento y valoración de las mejoras efectuadas en el año. Sin que sea estrictamente necesario acogerse a un método determinado, es sumamente recomendable que las empresas y sus Servicios de Prevención dediquen -por lo menos en su Memoria Anual- un apartado al recuento de las mejoras realizadas; esto les permitirá tomar conciencia de uno de los resultados de la prevención a la vez que les servirá de indicador o señal de alarma cuando este recuento sea muy pobre. A título meramente orientativo podríamos decir que si, en el término de un año, una empresa no ha conseguido por lo menos cinco mejoras tangibles en sus condiciones de trabajo -por pequeñas que estas mejoras sean- algo se está desviando de los cometidos de la actividad preventiva. Lo que ocurre a veces es que el acento está puesto en otra parte, por ejemplo en la disminución de los índices de siniestralidad, y se obtienen resultados buenos o aceptables en la reducción de dichos índices perdiéndose de vista qué es lo que se mejoró para que tales resultados fueran posibles; un fenómeno de este tipo pone de manifiesto un error en la gestión de la prevención, puesto que los tres accidentes menos habidos en una taladradora sólo lo son coyunturalmente y en relación con el año anterior, en tanto que la protección instalada en la máquina y los efectos de esa protección perdurarán mientras se la mantenga.

La práctica de ir produciendo mejoras en las condiciones de trabajo, estén éstas o no directamente relacionadas con un riesgo actualizado que produce accidentes o daños para la salud, es aconsejable también para aquellos Servicios de Prevención que se encuentran con riesgos de eliminación imposible y reducción sumamente dificultosa o

lenta, puesto que constituye un estímulo para continuar con la actividad preventiva a pesar de lo arduo de algunos de los problemas a resolver. Obviamente no se trata de dejar de lado por imposible el ruido contaminante que produce una determinada prensa o bobinadora, para dedicarse a mejorar la iluminación de las oficinas; pero sí que se trata de no olvidar la iluminación defectuosa de las oficinas considerándola un problema menor o de escasa importancia por comparación con el del ruido de la bobinadora y paralizar así toda otra mejora posible hasta tanto no se resuelva la percibida como "principal mejora necesaria".

Algunos Servicios de Prevención y algunas empresas tienen el prurito de que si proceden de la forma en que estamos diciendo se les recriminará el ser incapaces de resolver cuestiones importantes y ocuparse en cambio de detalles cuya solución les reporta un lucimiento inmediato o una justificación rápida de su labor. Es conveniente deshacerse de este prejuicio eficientista y recordar que uno de los parámetros de medición de la eficacia de la actividad preventiva es precisamente su capacidad de aprovechar todas las oportunidades de mejora de las condiciones de trabajo.

Incremento de la fiabilidad de los procesos de fabricación/servucción

El objeto último de la prevención de riesgos laborales es la preservación y la potenciación de la salud de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos y funcionales existentes en una empresa, desde los/las operarios/as menos cualificados/as hasta las personas que ocupan cargos gerenciales y directivos. Esto ha hecho que la prevención, a pesar de la complejidad de sus contenidos técnicos, se perciba como una disciplina humanista; lo es sin duda alguna, pero eso no significa que no tenga un valor práctico y económico. La mano de obra sana y potente es uno de los principales bienes económicos de una empresa, mantenerla en buen estado tiene tanta o más importancia que el mantenimiento de la maquinaria e instalaciones. Cuando la producción se detiene por avería de una máquina o el cliente deja de ser atendido por fallo del sistema informático; esa pérdida de fiabilidad de los procesos, que no sólo afecta al hecho puntual sino al prestigio de la empresa y a su posicionamiento en el mercado, es claramente percibida por todos -trabajadores y empresario- y resulta un buen acicate para reforzar el mantenimiento preventivo o modernizar la `maquinaria; pero cuando tales demoras, fallos o paralizaciones de la actividad se producen por accidentes de trabajo o por bajas recurrentes, el propio impacto emocional que causa la enfermedad o desgracia de un semejante obstaculiza la cuantificación de sus consecuencias económicas y productivas; es como si resultara de mal gusto o no humanitario relacionar una cosa con la otra. Sin embargo, existen estudios detallados sobre el coste indirecto de los accidentes y estadísticas sobre la repercusión económica en horas de trabajo perdidas por bajas de origen ergonómico, tales como lumbalgias y otros trastornos músculo-esqueléticos -desde el clásico iceberg de Bird y Fernández hasta la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo publicada por el INSHT-; pero lo que estos estudios no llegan a cuantificar es el perjuicio último: la merma de fiabilidad que no se recupera produciendo o facturando más en el próximo ciclo sino que es mucho más difícil de remontar.

Uno de los indicadores de la eficacia de la actividad preventiva es la disminución progresiva de fallos y demoras en la producción o servucción originados en accidentes de trabajo o incidentes de salud laboral. En las empresas que tengan implantado un sistema de calidad resultará fácil al Servicio de Prevención identificar las rupturas de

fiabilidad que se producen por estas causas y hacer un seguimiento de la mejora, es decir, una comprobación de la disminución paulatina de procesos de producción interrumpidos por cuestiones de seguridad o salud; en las que no, el propio Servicio de Prevención deberá arbitrar un mecanismo -vía investigación de accidentes e incidentes, por ejemplo- que le permita vigilar si cumple o no con este requisito de su eficacia. Pero en todos los casos es altamente aconsejable no dejarlo difuso ni intangible, puesto que el incremento de la fiabilidad en los procesos es un efecto que suele producirse siempre que la prevención está bien realizada y un importante factor de satisfacción tanto de empresarios como de trabajadores.

Prevención sostenible

El Plan Anual de Actuación Preventiva es -si no el único- uno de los principales instrumentos que tiene la prevención para asegurarse su sostenibilidad. El Plan no sólo debe de ser cumplido sino que debe de ser "cumplible". Una actividad preventiva que obtenga grandes logros en un período, pero que no pueda ofrecer continuidad, no es eficaz. Un Servicio de Prevención que produzca una notable mejora en una determinada condición de trabajo pero que lo haya hecho a costa de una grave alteración del clima laboral o de una merma de producción amenazadora para la estabilidad de la empresa y para el mantenimiento de sus puestos de trabajo, no es eficaz.

Afortunadamente situaciones así no suelen producirse, pero en muchos casos se insinúan o se está próximo a ellas.

Es necesaria una visión compleja y no dogmática de la empresa como sistema para proponer y realizar una prevención sostenible. Esta visión se obtiene traspasando el prejuicio por el cual la salud de los trabajadores es lo primero de todo y debe obtenerse a cualquier precio; en un sistema complejo -como lo es la empresa y como lo somos los seres humanos- los elementos que lo componen no se ordenan linealmente: primero, segundo, tercero...; sino en red, produciendo continuamente efectos los unos sobre los otros y -en el mejor de los casos articulándose armónicamente entre ellos para conseguir lo que es la misión del sistema, su razón de ser. Tan distorsionada es la visión que sostiene que lo primero en una empresa es la producción y el beneficio, como la que antepone a todo el bienestar y la salud de los trabajadores; ambas no hacen si no reforzar la dicotomía entre intereses del empresario e intereses de los trabajadores, con las nefastas consecuencias que todos conocemos, tanto para la empresa, como para todos los que trabajan en ella; ninguna de las dos conduce a la sostenibilidad, ni de la prevención, ni de la empresa como célula económica.

Las actividades preventivas deben priorizarse en función de la magnitud de los riesgos que pretenden eliminar, reducir o controlar; deben presupuestarse con el mismo rigor con que se presupuestan el resto de actividades de la empresa y atendiendo a la globalidad de su equilibrio económico productivo, y deben -por último- seguir una línea de actuación progresiva o de mejora continua.

Nada de lo anterior significa que los riesgos estén justificados y que no haya situaciones en las cuales es ineludible realizar en materia de seguridad y salud una inversión que desestabiliza momentáneamente el balance económico de la empresa; pero estas situaciones deben ser las menos posibles, deben advertirse y cuantificarse, y deben buscarse las soluciones menos desestabilizadoras sin que dejen de ser soluciones.

Tal como se anticipó, el Plan Anual de Actuación Preventiva es una excelente herramienta para hacer sostenible la Prevención; pero, para ello, debe ser confeccionado con un enfoque no sólo técnico sino también de gestión; tiene que contemplar para cada riesgo no únicamente lo que se ha de hacer para minimizarlo sino también el coste en tiempo y en dinero de esa acción, y tiene que proponer alternativas o etapas progresivas toda vez que se evidencie que ese coste amenaza el equilibrio de la empresa en su conjunto como sistema.

Calidad técnica adecuada

La mayor parte de los riesgos pueden reducirse -y en ocasiones hasta eliminarse- cuando se posee un conocimiento cabal de cómo se originan, de los fenómenos físicos, químicos o humanos que constituyen su fuente. Si bien es posible encontrar riesgos -sobre todo, de los llamados de Seguridad- que pueden resolverse simplemente con sentido común; la prevención es una disciplina asistida por varias ciencias: la física, la química, la biología, la psicología y por otras disciplinas, tales como la medicina del trabajo, la ergonomía o la biomecánica. La actividad preventiva no puede considerarse eficaz cuando las soluciones que encuentra o propone son improvisadas o simplemente ingeniosas. La formación y capacitación de los técnicos de prevención ha de ser la suficiente en cada especialidad (seguridad, ergonomía, higiene industrial, medicina del trabajo, psicología) como para garantizar que los problemas son analizados con solvencia y que las soluciones propuestas son las mejores posible.

Cuando pasemos a hablar de la integración de la prevención distinguiremos entre actividades especializadas y actividades integradas; las primeras son aquéllas que llevan a cabo los técnicos de prevención y que alimentan y dan contenido a las segundas; si la cualificación técnica de los servicios de prevención no es óptima, las medidas que se tomen por la vía de la integración serán defectuosas o insuficientes.

El Reglamento de los Servicios de Prevención fija los mínimos de formación que deben poseer los técnicos, pero no hay que olvidar que se trata de mínimos y que la problemática de cada empresa orientará sobre cómo hay que completarlos o enriquecerlos. Sin llegar a extremos tales como el de convertir al servicio de prevención en un centro de estudios o de investigación, sí que debe ser un observatorio permanente hacia adentro y hacia fuera; hacia adentro en lo relativo a las particularidades de los procesos productivos de su empresa cliente, de los riesgos que estos conllevan y de la aparición de nuevos -los llamados riesgos emergentes- que es natural a todo proceso no estático y en evolución; hacia afuera en lo pertinente a los avances que se producen en las técnicas de prevención y en las ciencias que las sustentan, pues estos avances serán los que le permitirán resolver problemas que antes eran irresolubles o afinar en la solución de muchos otros mejorando las soluciones tradicionales.

Aprovechamiento del potencial de conocimiento de los trabajadores

La participación y consulta de los trabajadores en materia de prevención de riesgos ya estaba prevista en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene (Decreto 432/1971, de 11 de marzo, por el que se regulaban la constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y ha sido claramente ampliada y reforzada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en su capítulo V, pero los beneficios de llevarla a cabo no se limitan al mero cumplimiento del

requisito legal, sino que se extienden a una mejor y más realista captación de los procesos de trabajo, de los riesgos que estos pueden conllevar y de las soluciones para minimizar dichos riesgos.

En una empresa, el conocimiento se reparte entre sus miembros de forma tal que los aspectos más prácticos del mismo suelen estar en los trabajadores que realizan las diversas tareas. Esto fue ya hace mucho reconocido por los sistemas de Calidad Total y se emplearon diversos mecanismos (círculos de calidad, grupos de mejora, grupos kvp2, etc.) para aprovechar y canalizar ese tipo de conocimiento. La prevención no es una excepción al respecto y su eficacia se ve mermada si no es capaz de recoger ese conocimiento en favor de la salud laboral.

Aquellas empresas que tengan implantado alguno de los mecanismos de calidad mencionados podrán perfectamente incorporar a esos círculos o grupos los temas de prevención sin necesidad de generar ninguna actividad paralela, pero el punto crucial de la participación de los trabajadores y del aprovechamiento de sus conocimientos para la prevención está en la Evaluación de Riesgos.

El punto 2 del artículo 3º del Reglamento de los Servicios de Prevención en conexión con el artículo 33 de la Ley de Prevención fija la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo. La mayor parte de los servicios de prevención van más allá de eso y aconsejan la participación de los delegados de prevención en el proceso mismo de evaluación. Esta práctica -lejos de constituir una fuente de conflicto como tiende a creerse- resulta enriquecedora en la mayoría de los casos; para que así sea no debe tratarse de la mera presencia del delegado oficiando como control, sino de la aportación de sus conocimientos -e incluso creencias- sobre lo que ocurre en el puesto de trabajo, o, mejor aún, de su contribución para que los trabajadores de los puestos evaluados aporten ese conocimiento. La evaluación será siempre objetiva y realizada por especialistas, pero —se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores- (artículo 5, del Reglamento de los Servicios de Prevención).

Si aquí hacemos énfasis sobre este particular no es con la intención de repetir lo que la reglamentación ya dice, sino de señalar una vía que viene abierta desde la reglamentación misma y que permite el aprovechamiento del potencial de conocimiento de los trabajadores no sólo para identificar y detectar riesgos sino -en muchos casos- para encontrar maneras prácticas de minimizarlos o evitarlos.

Generación de nuevos conocimientos

Otro de los parámetros a tomar en cuenta, para concluir si una determinada actividad preventiva o un servicio de prevención es o no eficaz, son los conocimientos que va generando a lo largo de su desempeño. Así, no puede considerarse del todo eficaz una actividad preventiva que consigue que la manipulación de cargas se haga correctamente desde el punto de vista del aparato músculo-esquelético, pero cuyos beneficiarios continúan pensando o creyendo que no ocurriría nada si la hicieran arqueando la columna. El ejemplo escogido es en exceso sencillo, pero pretende reflejar el hecho de que uno de los productos de la prevención es el incremento de conocimiento sobre la tarea que se realiza y sobre las mejores y más salubres formas de realizarla. No se

quiere decir con esto que el objetivo de la prevención sea formar, educar o culturalizar a empresas o personas, pero sí que la generación de un conjunto de conocimientos, hábitos y normas sobre el trabajo seguro y salubre forma parte de su cometido.

Lo que se entiende como cultura de empresa es precisamente el conjunto de conocimientos, técnicas, hábitos, creencias y valores del que una empresa dispone; es siempre dinámico y en continua evolución: nuevas visiones del mercado, nuevas tecnologías de producción, nuevas técnicas de venta... y nuevas formas de trabajar más seguro.

Conviene no confundir formación con cultura. En prevención la formación es un medio, un vehículo para acceder a determinadas prácticas de trabajo, pero cuando dichas prácticas se incorporan pasan a formar parte del modo de hacer y de los conocimientos de los miembros de la empresa: de la cultura de esa empresa. Ése es el tipo de conocimiento que genera una prevención eficaz: un saber hacer sustentado en un saber por qué se hace de esa manera y no de otra.

Además la prevención también genera conocimientos de tipo informativo, estadístico, legal, científico, que en muchas ocasiones resultan un valor añadido a los procesos productivos y a las relaciones entre las personas.

Finalmente decimos que la reducción de la accidentalidad y de la patología laboral es otro de los indicadores de la eficacia de la prevención. Sobre éste no es necesario extenderse demasiado porque es el más conocido y el que se utiliza como vara de medida no sólo en las empresas en general sino incluso en los organismos españoles y europeos encargados de velar por la salud laboral. Los índices de incidencia, frecuencia, gravedad, así como las tendencias; se calculan en casi todas las empresas y se dispone de ellos para todos los sectores económicos y ramas de actividad; es posible establecer comparaciones anuales, bienales, trienales; es posible medir la evolución y la involución de determinados sectores. Estos índices siempre constituirán un reflejo de la eficacia de la actividad preventiva, pero no están en absoluto desvinculados de los otros seis indicadores que hemos analizado, ni deberían utilizarse como el único criterio de medición de eficacia.

Prevención integrada

Identificados los siete pilares de la eficacia de la prevención, veamos ahora cómo la integración activa los elementos de cada uno de ellos.

Lo que ha de entenderse por integración de la prevención viene definido en el artículo 16.1 de la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: "La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (...) que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa..... A su vez, este artículo incluido en la reforma de 2003 tiene su precedente en el artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en vigor desde enero de 1997; de tal modo que lo que era reglamentariamente exigible, cobra fuerza y pasa a ser mandato legal a partir de esa

reforma de 2003. El citado artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención está en su totalidad dedicado a la integración de la actividad preventiva y se compone de dos puntos; en el primero de ellos se hace hincapié en que "la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten-; en tanto que el segundo punto está dedicado a reforzar la participación de los trabajadores en los términos previstos en el capítulo V de la Ley, enfatizando que "dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva.....

Los textos citados no dejan ninguna duda sobre qué se entiende por integración; para cumplir con lo exigido no es necesario adoptar un modelo determinado de gestión empresarial sino que la prevención ha de formar parte del "sistema general de gestión de la empresa". Podríamos agregar: sea éste cual fuere y tuviera el estilo que tuviere. Esta puntualización es importante porque a menudo se confunde integración con estilos participativos de gestión en los que se prima la motivación como uno de los valores propios de dichos estilos o se interpreta participación y consulta como cogestión. Si así fuere, si esto fuera lo que la Ley exige, se estaría vulnerando la particular manera de funcionamiento de cada empresa para imponerle un estilo determinado; sin embargo -y por más que pueda pensarse que si se consigue la motivación de "todos los niveles jerárquicos- la integración se verá facilitada-, lo cierto es que una empresa cualquiera puede (y debe) alcanzar la integración de la prevención sin necesidad de variar su estilo de gestión: bastará para ello con que las actividades preventivas estén incluidas en todos sus procesos y decisiones, y con que todos los cargos y funciones tengan definidas responsabilidades y tareas de prevención acordes con su propio ámbito de actuación; sea que las cumplan por un alto grado de motivación al respecto, por un profundo sentido de disciplina empresarial, por una intensa preocupación por respetar los procedimientos prefijados... o por cualesquiera de las razones que en esa empresa en particular hacen que las cosas funcionen.

Los subsistemas de Prevención y las actividades preventivas

La gestión de la prevención supone armonizar tres subsistemas que en su conjunto conforman el sistema de prevención a integrar en la empresa:

- El subsistema legal
- El subsistema técnico
- El subsistema social
- **El subsistema legal** proporciona el marco a la actividad preventiva, está encabezado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se prolonga en el Reglamento de los Servicios de Prevención y en las disposiciones y normas que afecten a la empresa en virtud de su actividad o del sector económico al que pertenezca; por ejemplo, el Real Decreto 1627/1997 sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en las obras de Construcción, para las empresas de dicho sector. Este subsistema no requiere más integración que su conocimiento por parte de la Dirección de la empresa y en especial por el área de personal o recursos humanos y su difusión al resto de las áreas, con el fin de que todos los miembros de la empresa conozcan las obligaciones a las que

vienen ligados y los derechos que los asisten en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, cada área tiene que conocer el tipo de documentación que debe elaborar como consecuencia de la actividad preventiva desarrollada, con el fin de ponerla a disposición de la autoridad laboral cuando ésta la solicite. La documentación debe ser la mínima necesaria, responder a actividades realizadas y no pasar al primer grado de importancia por encima de la que revisten las actividades en sí mismas. La difusión de la normativa legal y de la documentación generada da lugar a un tipo de actividad preventiva que podría denominarse "administrativa cuyo volumen debe mantenerse en las más bajas cotas posibles

- **El subsistema técnico**, el segundo de los subsistemas, está compuesto por los conocimientos y medios científicos y técnicos que la actividad y dimensión de la empresa requiera para garantizar el máximo de seguridad y salubridad en el desarrollo de sus procesos productivos. Este subsistema está encarnado en el Servicio de Prevención propio o concertado de la empresa o bien en la organización equivalente (trabajadores designados) y es el que ejecuta las actividades especializadas. Dichas actividades vienen dadas por la Ley de Prevención y son fundamentalmente: evaluación de los riesgos, planificación de la actividad preventiva, información y formación a los trabajadores, controles de eficacia, vigilancia de la salud de los trabajadores y coordinación de actividades empresariales cuando corresponde; deben ser desarrolladas por profesionales acreditados y revestir -por consiguiente- garantías de calidad.

La integración de las actividades especializadas debe realizarse manteniendo su carácter de tales y resulta evidente que no son actividades que puedan distribuirse en la línea de mando o cuadros sino que han de ser- ejecutadas por los profesionales a los que nos venimos refiriendo con los conocimientos, instrumentos y equipos propios de cada disciplina o especialidad; no obstante -y para que la integración de la prevención finalmente se produzca en el subsistema social como veremos a continuación-, el subsistema técnico y las personas que lo representan deben trabajar recogiendo la información de la línea y de las bases, transmitiendo los resultados de sus actividades también al conjunto de la línea de mando y a la base, y facilitando a ambas el acceso a sus métodos de trabajo justo hasta los límites en los que lo permite la confidencialidad de las informaciones recibidas -tanto en lo que hace a la vigilancia de la salud de los trabajadores como al know-how de los procesos industriales que analizan- o hasta la frontera en la que la complejidad técnica de la actividad realizada dificulte dicho acceso a los no especialistas.

- **El subsistema social** es el protagonista por excelencia de la integración de la prevención: se trata de que el resultado de las actividades legalmente prescritas-así como de otras que se vean necesarias o convenientes- ejecutadas por el subsistema técnico se enhebrén en la trama de relaciones socio-laborales de la empresa y produzcan unas condiciones de trabajo sanas y seguras, tanto en cuanto al modo de trabajar, como en cuanto a la manera de relacionarse para la tarea. La gestión de la prevención es el instrumento para conseguir ese fin e incluye la consulta y participación así como el fomento de la cultura preventiva.

Es un cometido que comienza en la dirección de la empresa tutelando la actividad preventiva con el mismo énfasis y rigor con que tutela la producción, las compras, las ventas o la calidad. Se compone fundamentalmente de:

- La introducción de los cambios -que como resultado de la actividad técnica- se hayan evidenciado como necesarios en instalaciones, maquinarias y productos y su mantenimiento...
- La incorporación a los procedimientos de trabajo de las pautas y normas de seguridad resultantes de las actividades especializadas y el seguimiento de su cumplimiento, incluyendo aquí cuando corresponde el del uso y mantenimiento de Epis.
- La aplicación de los criterios preventivos en la adquisición de equipos o productos, la contratación de obras o servicios, la contratación de personal y el diseño de procesos, productos y servicios.
- La supervisión de actividades potencialmente peligrosas.
- El seguimiento de los resultados de la prevención, la verificación de su eficacia -atendiendo a los siete puntos desarrollados en el apartado anterior-; así como la reconducción de la actividad preventiva cuando ésta no cumpla esos criterios de eficacia.
- La generación y alimentación de un flujo de consulta y participación de los trabajadores en torno a todos los puntos anteriores.

En la figura 1 se puede ver la interacción de estos tres subsistemas en la integración de la prevención:

Figura 1
Interacción de los subsistemas de prevención en las actividades preventivas



Cómo y por qué la integración activa la eficacia

A modo de cierre -y aunque a esta altura puede ya resultar evidente para el lector-, haremos una breve reseña de los mecanismos por los cuales la integración incide en la eficacia de la prevención incrementándola:

- **La mejora visible en las condiciones de trabajo** se hace mayor y más visible cuando el subsistema técnico ha identificado las necesidades y oportunidades de mejora con la solvencia propia de profesionales acreditados y cualificados y con la autonomía necesaria para desarrollar sus actividades especializadas, y cuando el resultado de esas actividades se aplica de modo inmediato a las instalaciones, maquinarias y procedimientos de trabajo concretos que se han analizado: la eficacia pasa por aplicar las acciones preventivas allí donde se generan las situaciones problemáticas o de riesgo.
- **El incremento de fiabilidad en los procesos** alcanza sus cotas máximas en cuanto a eliminación de posibles fallos por razones de seguridad o salud, al estar incorporadas a estos -como parte del proceso mismo- las normas y pautas de seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología que han de aplicarse en cada paso, y al ocuparse la línea de mando de su cumplimiento y/o de solicitar su revisión a los especialistas cuando se presenten dificultades. Se ve además reforzada al incluir los criterios preventivos en las compras, el diseño y la supervisión de las actividades potencialmente peligrosas.
- **La sostenibilidad de la prevención** se hace efectiva al estar los Planes Anuales de Actuación Preventiva trazados por especialistas que contemplan una gama amplia de alternativas y soluciones graduales y al obtener el compromiso de la línea y -por medio de la participación y consulta- el de los trabajadores, en el desarrollo de cada una de sus etapas.
- **La calidad técnica adecuada** se logra como resultante de la cualificación y formación continuada de los miembros del subsistema técnico; por su actuación como "observatorio" hacia adentro (prevención de riesgos emergentes) y hacia fuera (asimilación de novedades técnicas y científicas); por el seguimiento de los resultados y por la disposición del equipo técnico a analizar los problemas en los puestos de trabajo en los que se producen y a recoger las aportaciones que mandos y trabajadores puedan hacer en cuanto a las soluciones prácticas.
- **El aprovechamiento del potencial de conocimiento de los trabajadores y la generación de nuevos conocimientos** se genera como una consecuencia natural de la participación y consulta correctamente canalizadas y de la adquisición de hábitos y automatismos de seguridad y cuidado de la salud, que se produce al estar las normas y medidas de prevención incorporadas a los respectivos procedimientos de trabajo como pasos de la secuencia lógica de los mismos y al ser de obligado-consensuado cumplimiento.
- **La reducción de la accidentalidad y de la patología laboral** surge ya no como el único efecto buscado, sino como confirmación e indicador de que el resto de los parámetros de la eficacia preventiva se encuentran dentro de la franja de aceptabilidad. Aun en los casos en los que dicha reducción no puede alcanzar grandes cotas, porque la empresa parte ya de índices de siniestralidad muy bajos, este efecto se manifiesta por la vía de la mejora de las condiciones de trabajo e incluso por el incremento de la productividad.

La insistencia sobre la necesidad de integrar la prevención que en el año 2003 desembocó en la Ley 54/2003 de reforma de la Ley de prevención y en la consecuente obligación para todas las empresas de trazar su propio Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuya principal finalidad es hacer efectiva y reflejar documentalmente dicha integración, proviene del recorrido inverso al que hemos hecho en este artículo; es decir, de una larga experiencia compuesta lamentablemente de fracasos o de logros muy parciales y relativos cuya conclusión podría expresarse en el corolario: La prevención no integrada no es eficaz.