

La prevención 'según necesidades'

Pere Teixidó Campàs

Director de Prevención. Mutua Universal

La misión de este artículo es ordenar las actividades preventivas con cargo a las cuotas que realizan las Mutuas y las que realizan los Servicios de Prevención Ajenos (SPA), para así poder ayudar a cumplir con el objetivo de coordinación entre los distintos actores asignados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ESST). Quizá lo primero que hay que dejar claro es que de lo que se trata aquí es de la prevención con cargo a las contingencias de trabajo y enfermedades profesionales, vulgarmente llamadas "actividades de prevención con cargo a cuotas". Nada tiene que ver con las actividades preventivas que podían realizar antes las Mutuas como entidades especializadas acreditadas como cualquier SPA.

Los SPA son, como dice la Ley de Prevención y el Reglamento de los Servicios de Prevención, las entidades especializadas en servicios de prevención encargadas de asesorar a las empresas o a sus Servicios de Prevención Propios (SPP) en la integración de las actividades preventivas y a la vez de realizar aquellas que les hayan sido contratadas. Es decir que, bajo una relación contractual, llevan a cabo la prevención a la que la empresa está OBLIGADA por la Ley y el Reglamento.

Las Mutuas eran, también, entidades especializadas como los SPA cuando actuaban como Sociedad de Prevención, pero no cuando actúan como Mutua. Ahora este supuesto ya no se da por estar definitivamente separadas las actividades de prevención y solo pueden ser propietarias, las Mutuas, con su

patrimonio privativo, de las Sociedades de Prevención. En este caso se puede decir que las Mutuas realizan actividades de prevención según "NECESIDADES", básicamente económicas y bajo una relación voluntaria.¹

1. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Al ser esta una ley que persigue ante todo la Prevención, su articula-

¹ En el art. 2.2 de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de diciembre se dice: Estas actividades, que no implican atribución de derechos subjetivos a favor de dichos colectivos, complementarán sin sustituir las obligaciones directas que los empresarios asuman en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL.

ción no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente implicados. El objetivo de implantar una auténtica cultura preventiva mediante la mejora de la educación, en este campo, hace que implique a toda la sociedad en general.

La aplicación de esta ley exige una actuación en la empresa que desborde el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones y, más aún, la simple corrección de una situación de riesgo. La planificación, la evaluación inicial y su actualización periódica, la realización de un conjunto de actividades según los riesgos existentes, el control permanente de la eficacia de las medidas preventivas y la información y formación a los tra-

bajadores en función de los riesgos..., constituyen la base de la aplicación de esta ley.

En definitiva, dicha Ley pone de manifiesto que es necesario aplicar una gestión profesional de la PRL, un ciclo de mejora continua en prevención (ver figura 1).

Para ello la ley prevé que la acción preventiva que tendrá que desarrollar la empresa sea ejecutada por una modalidad preventiva prevista a tal efecto según sean los riesgos presentes en la empresa. Estas posibilidades contemplan la participación de los SPA y de las Mutuas, para asesorar y ayudar en la organización de manera que se haga lo más racional y flexible posible. Garantizando en todo caso la suficiencia del modelo organizativo escogido, como la independencia y protección de los trabajadores.

Estos apuntes del articulado de la Ley de Prevención se deben interpretar como facilitadores para que las empresas, con la mayor flexibilidad y facilidad posibles, puedan organizarse para aplicarla y sobre todo implantar una cultura prevencionista que hace ya mucho tiempo se ha demostrado que redundará en la productividad y sostenibilidad de la empresa.

Pues bien, en la línea de implantar una verdadera cultura de la prevención y siguiendo la antigua máxima que dice, "donde fueres haz lo que vieres", se ha decidido, por todos los actores implicados en la PRL, dotarnos de una Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, al estilo de la que lleva funcionando en la Unión Europea durante algunos años y cuyas bondades han quedado patentes.

La gran diferencia que existe entre una norma y una estrategia es que esta última es de carácter voluntario mientras



■ Figura 1 ■ Doble ciclo de Mejora Continua de la PRL



que la primera es de obligado cumplimiento. En esto estriba el cambio que supone en el marco legal de la PRL en España, por ser la primera vez que se dota de un instrumento como éste avalado por excelentes resultados en materia de prevención en la Unión Europea.

Así los diferentes actores implicados en la prevención de riesgos laborales –

no sólo los interlocutores sociales pues la prevención es cosa de todos² – como la administración, empresarios, sindicatos, entidades especializadas, mutuas,

² En el art. 2.2 de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de diciembre se dice: Estas actividades, que no implican atribución de derechos subjetivos a favor de dichos colectivos, complementarán sin sustituir las obligaciones directas que los empresarios asuman en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL.

entidades certificadoras, entidades de formación... tienen el marco adecuado para poder desarrollar con eficacia y eficiencia su labor de conseguir implantar una sólida cultura de la prevención.

La Estrategia de SST pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en esta materia desarrolladas por todos los actores implicados en la PRL, a la vez que conseguir una coordinación eficaz entre ellos.

Las actuaciones en esta materia son una exigencia social para conseguir bajar los índices de siniestralidad hasta lograr situarlos a los niveles de la U.E. Por ello es necesario que todos los actores aúnen sus esfuerzos coordinadamente.

En definitiva se trata de movilizar a la sociedad española con el fin de transformar los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los implicados en la PRL. Lo que se persigue es conseguir una nueva forma de actuar mediante la instauración de una nueva cultura de PRL.

Todo lo anterior viene a requerir que las Mutuas de Accidentes de Trabajo, como otra institución más, o mejor dicho, como la institución más antigua en España que viene haciendo actividades de prevención en las empresas desde el año 1900, en virtud de lo señalado en la Estrategia, deben ser reforzadas para continuar realizando actividades preventivas en favor de las empresas y de sus trabajadores, y como un apoyo fundamental para dar cumplimiento a la Estrategia Española de SST y a la política definida en el marco del Diálogo Social.

Una estrategia que, ante todo, persigue la mejora de las condiciones de trabajo mediante la realización de actividades de prevención de ninguna ma-

nera puede descansar en la ordenación de obligaciones y responsabilidades de todos los actores implicados en la prevención. El propósito de instaurar una verdadera CULTURA PREVENTIVA no se consigue por obligación sino por el convencimiento de que "LA VOLUNTARIEDAD ES LA PALANCA QUE IMPLEMENTA UNA ACTIVIDAD PREVENTIVA SOSTENIDA Y SOSTENIBLE CAPAZ DE ALCANZAR UNA REDUCCIÓN EFECTIVA DE LA SINIESTRALIDAD".

Las pautas son un "engranaje clave" en la articulación de la cultura preventiva y le otorgan una gran solidez. La seguridad puede estar –y así lo obliga la legislación– formalmente integrada, pero para que esa integración sea además funcional necesita estar incorporada.

El pautaje –me permito el neologismo– es el mecanismo por excelencia de la "incorporación" al trabajo de la seguridad y salud; por lo tanto es necesario reforzar la incorporación de nuevas técnicas e instrumentos como en su momento lo fueron las buenas prácticas. Un ejemplo de ello lo tenemos en el "Programa de Generación de Buenas Pautas"³.

2. LAS MUTUAS Y LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (SPA)

Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales, para su mejor comprensión, pueden clasificarse en dos grandes tipos o bloques: de Ejecución y de Mejora Continua.

Las de Ejecución se pueden dividir a su vez en especializadas e integradas, y son el campo de actuación funda-

mental de las empresas mediante los Servicios de Prevención Propios o Ajenos y demás departamentos internos y asesores o proveedores externos de la misma.

Así, una evaluación de riesgos o la medición de un contaminante higiénico son actividades de ejecución especializadas que deben llevarse a cabo por técnicos de los Servicios de Prevención. Las medidas a tomar como consecuencia de lo anterior (redistribución de las cargas de trabajo o mejoras en la señalización de determinadas zonas; utilización de los EPI o instalación de extracciones localizadas, por ejemplo) son actividades integradas que deben ser ejecutadas por las áreas de la empresa correspondientes en cada caso, con el asesoramiento y apoyo del Servicio de Prevención, ya sea este propio o ajeno.

La aportación técnica de la actividad especializada debe acoplarse a las operaciones de la empresa y al comporta-

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo deben ser reforzadas para continuar realizando actividades preventivas

³ PGBP (Programa de Generación de Buenas Pautas), Barcelona, Mutua Universal, 2009.

miento de sus componentes. En ambos casos se trata de prevención secundaria o terciaria (detección precoz de los riesgos y/o medidas para disminuir sus efectos cuando aquellos no pueden ser totalmente eliminados).

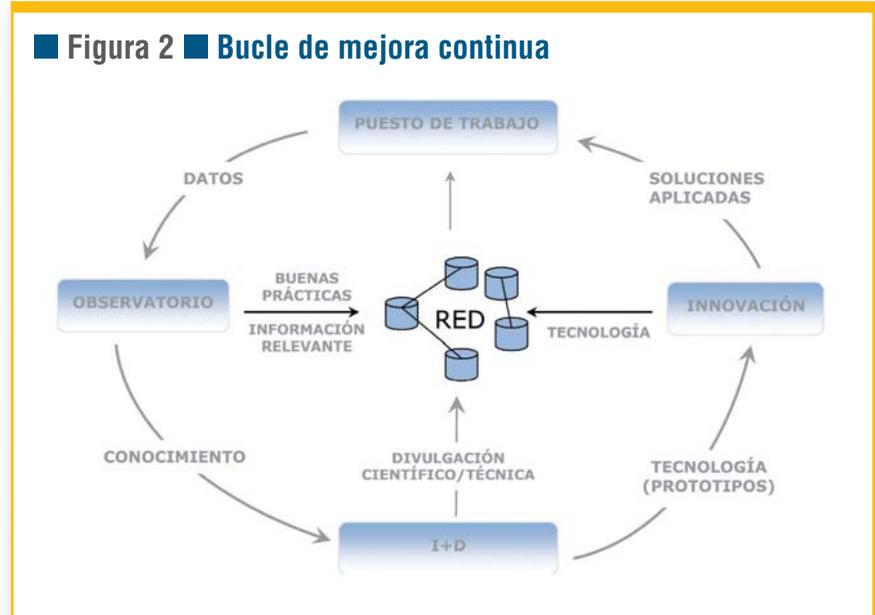
La Mejora Continua, en cambio, se inscribe fundamentalmente en el campo de la prevención primaria, que consiste en la generación de condiciones de trabajo seguras y saludables en sí mismas, aun antes de que el riesgo se genere y sea necesario evaluarlo.

Requiere por lo tanto un máximo aprovechamiento de todo el conocimiento del entorno y por eso los Servicios de Prevención no pueden abarcarla por sí solos; se hacen necesarias entidades que – como las Mutuas – sistematizan, ordenan e incrementan dicho conocimiento.

En la Ley de PRL, en el capítulo 4 “Servicios de Prevención” y en su artículo 30 “Protección y prevención de riesgos profesionales” se lee lo siguiente: *“En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa”.*

Es decir, la Ley de PRL, sobre la base de la obligación de coordinación de las actividades preventivas, otorga un papel específico a los servicios de prevención ajenos como entidades especializadas que son. Esto queda del todo claro con la promulgación del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997, de 17 de enero).

A tenor del Reglamento se puede decir que los SPA son las entidades es-



pecializadas en dar el apoyo técnico a las empresas para que estas sepan a qué atenerse a la hora de realizar las actividades de prevención integradas en función de sus riesgos. Es como decir que los SPA son los encargados de asesorar y ejecutar, en el aspecto “legal”, las actividades que les han sido contratadas en materia de PRL.

En tal sentido la prevención que realizan los SPA apunta sobre todo al cumplimiento de la Ley de Prevención y por esta razón se la identifica en este artículo como PREVENCIÓN POR OBLIGACIÓN.

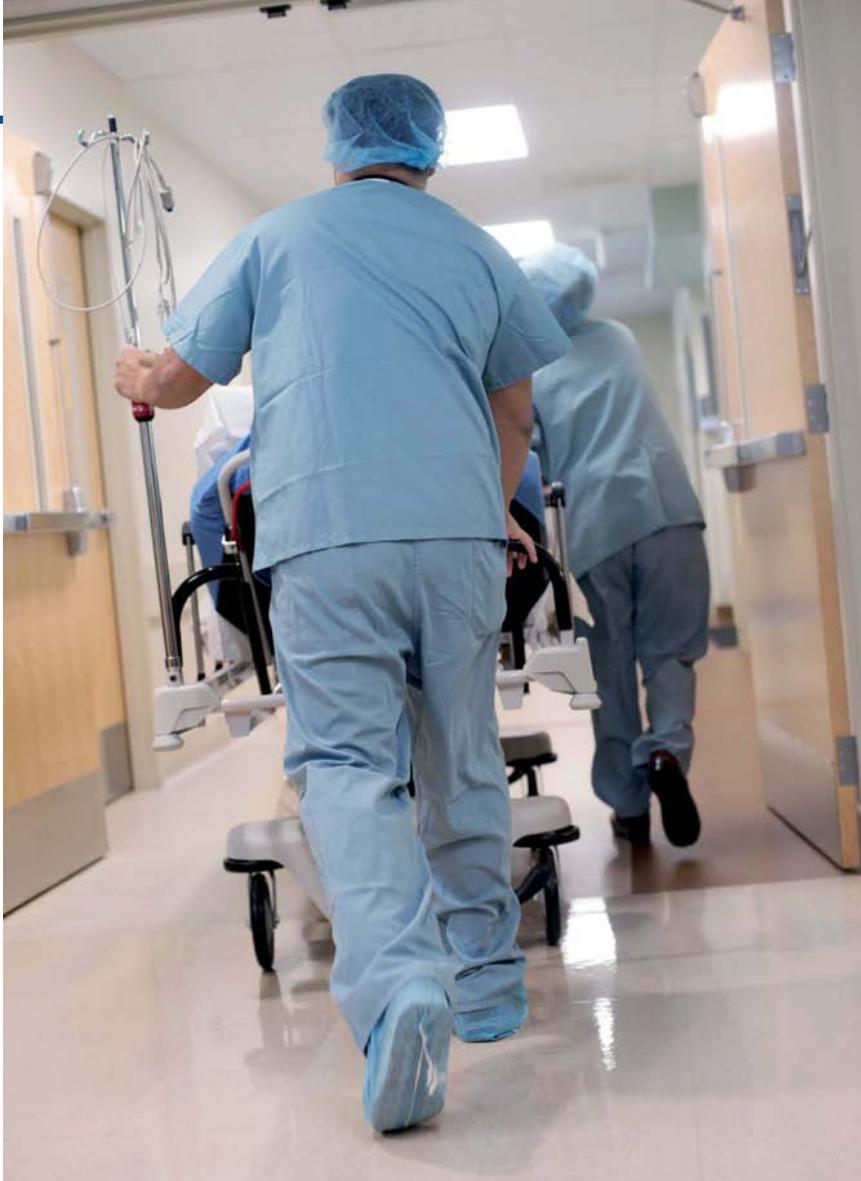
En lo que respecta a las Mutuas, cuando realizan actividades de prevención, se puede decir que hacen prevención por necesidad, básicamente económica y de carácter absolutamente voluntario: PREVENCIÓN SEGÚN NECESIDADES.

En la figura 2 se representa el bucle de la Mejora Continua con sus nudos o lazos de retroalimentación.

Este gráfico debe ser entendido como representación de un proceso interactivo y concurrente más que secuencial.

El puesto de trabajo funciona como un emisor constante de datos que pueden aprovecharse o perderse; para no perderlos es necesario desarrollar sensores que permitan su captación más allá de lo que puedan ser problemas que requieren solución inminente.

La información que se desprende de los puestos de trabajo no se reduce a las manifestaciones o indicadores de problemas vigentes, sino que es rica en la detección de problemas potenciales y en la de oportunidades de mejora. La mejora no se realiza únicamente sobre lo que está mal; se lleva a cabo sobre todos los aspectos que sean susceptibles de mejorarse y añadir así valor y solidez al puesto, facilitar su desarrollo para evitar que en un futuro resulte desfasado por el progreso y la evolución naturales del mercado, la tecnología o el entorno.



tecnología que pone en red; pero su aportación fundamental al bucle de la Mejora Continua se realiza por la vía de la Innovación a la que sirve con prototipos tecnológicos que las empresas pueden aplicar a sus puestos de trabajo allí donde inicialmente había un vacío de conocimiento que imposibilitaba la solución de un problema o la introducción de una mejora.

La Innovación cierra y vuelve a abrir el bucle como un cometido propio de cada empresa y realizable sobre los puestos de trabajo. Es en este punto donde los prototipos, las tecnologías y los estándares suministrados como resultado de la I+D requieren su transformación en “soluciones (o mejoras) aplicadas” y donde los Servicios de Prevención – propios o ajenos y otros departamentos de las empresas– que se han nutrido de la Mejora Continua vuelven a tener un papel relevante.

Las soluciones aplicadas lo son sobre el terreno; la innovación es una variación o cambio concreto en los procedimientos o las instalaciones propios de un puesto de trabajo igualmente concreto. No es invención, ni improvisación – si bien ocasionalmente puede beneficiarse de ambas cosas –; por lo tanto sólo podrán realmente aplicarse aquellos prototipos que provengan de una I+D sostenible; es decir los que se originaron en necesidades propias del puesto de trabajo oportunamente canalizadas por el Observatorio, a las que la Investigación científica y el Desarrollo tecnológico se atuvieron en sus búsquedas.

Lo que distingue una organización inteligente y exitosa en el campo de la investigación e innovación es que la orientación a la satisfacción de una necesidad es la que determina la actividad presente, delineando a su vez la futura.

El Observatorio es la instancia que recoge y sistematiza esos datos; pone en red la información relevante y las Buenas Prácticas encontradas; detecta los “agujeros” de conocimiento de los que habrá de ocuparse la I+D.

Pero aun antes de la intervención de la I+D, se produce el primer lazo de retroalimentación, porque los puestos de trabajo pueden absorber directamente de la red la información que ha organizado el Observatorio. De hecho eso es lo que ha ocurrido en los últimos quince años con una importante cantidad de Buenas Prácticas encontradas en diversas empresas, puestas a disposición de otras usuarias posibles y adoptadas con éxito por estas últimas.

La I+D recibe sus inputs de lo que el Observatorio ha detectado como carencias y necesidades relevantes de conocimiento. No se trata de Investigación

científica “pura”, ni de Desarrollo Tecnológico por el mero afán de desarrollo. La I+D engarzada en la Mejora Continua responde, con prototipos por ella diseñados y con la divulgación científico-técnica de sus hallazgos, a cuestiones directamente aplicables a los puestos de trabajo. Esta forma de operar puede a su vez nutrirse de valiosos aportes de la “investigación básica” que se practica en otros foros con fondos y objetivos destinados a ese fin, como son las universidades y los centros tecnológicos. De tal modo, garantiza en sí misma la ausencia de investigaciones excesivamente teóricas o de desarrollos próximos a lo utópico que pondrían en peligro la sostenibilidad de la I+D en el ámbito empresarial y específicamente en el de la prevención de riesgos.

La I+D genera dos lazos de retroalimentación representados en el esquema por la divulgación científica y por la

Es decir, la base de sus proyectos son postulados axiológicos⁴ aunque utilicen también los científicos.

3. UN MARCO PROPIO

Veamos entonces cómo se ha perfilado recientemente el panorama de la prevención en estos ámbitos.

Ya en el año 2003, en la Conferencia "Hacia sistemas de seguridad social sostenibles", celebrada en Chipre, la Asociación Internacional de Seguridad Social declaraba: "El régimen de seguro de accidentes de mayor éxito es aquel que integra prestaciones preventivas".

En una línea similar, la OIT en el documento preparatorio de la Conferencia anual 2005 afirmaba: "... dado que los regímenes de seguro se benefician con la reducción del número de accidentes y enfermedades, es lógico y moralmente correcto destinar las primas recaudadas a la prevención más que a la indemnización".

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012 toma muy en cuenta el impacto que la siniestralidad y la patología laboral tienen no sólo a través de las pérdidas que generan a las empresas, sino también en el freno de su competitividad. Así queda reflejado en, por lo menos, tres de sus párrafos:

- "La salud y la seguridad, elementos decisivos del rendimiento y la competitividad económicos".
- "La garantía de calidad y de productividad en el trabajo puede contribuir en gran medida a promover el crecimiento económico y el empleo".

⁴ Corbí, Marià: La innovación axiológica y su aprendizaje. Barcelona, Ediciones de bronce, 2001

- "El enorme coste económico de los problemas de salud y seguridad en el trabajo obstaculiza el crecimiento económico y afecta a la competitividad de las empresas".

Por su parte la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 se propone desde su Introducción "... dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la PRL"; en tanto que en su objetivo 1.3, relativo a la tarifa de primas de accidentes de trabajo, afirma: "... se procederá al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de dichas cotizaciones en los supuestos de empresas que acrediten que su Índice de Incidencia está por debajo del promedio que corresponda a su sector de actividad"⁵.

Pero quizás lo más destacable de estas dos estrategias y del resto de estrategias de los Estados miembros de la Unión Europea sea el hecho de aprovechar la sinergia motivacional que, como impulso de la acción preventiva, supone la actuación voluntaria y por consenso en el diseño y gestión de la estrategia misma.

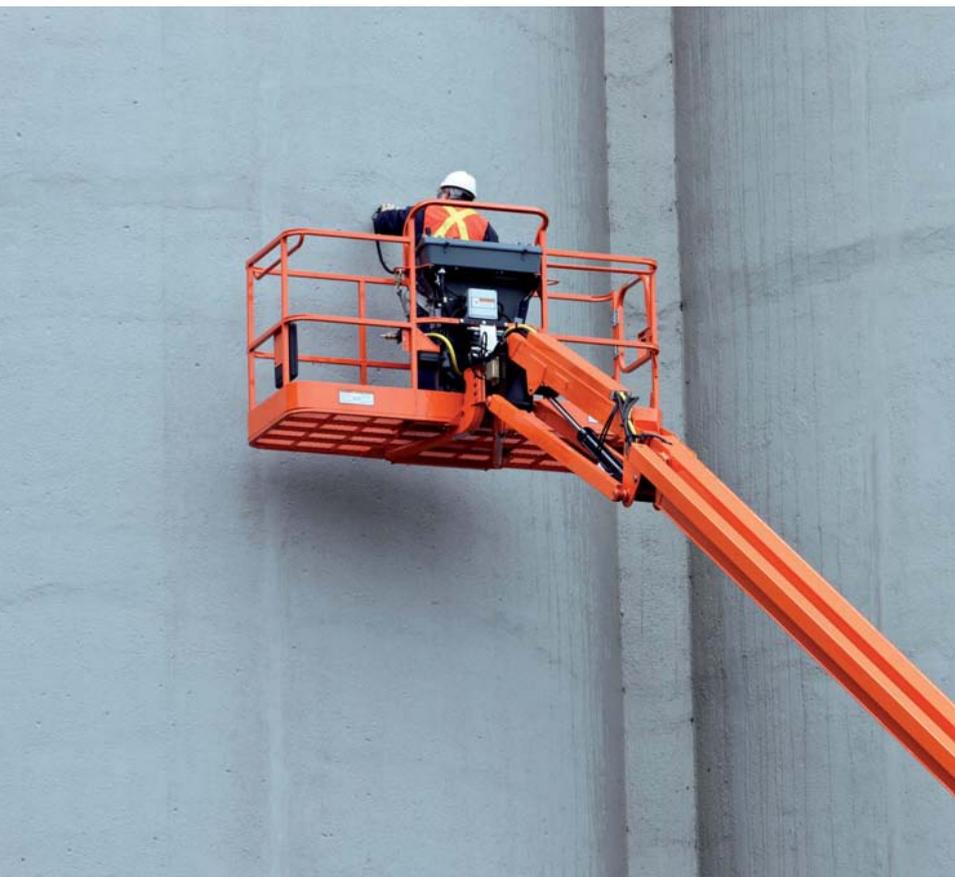
Esto último, unido a la participación no sólo de los agentes sociales sino de todos los actores implicados (gobiernos, empresarios, sindicatos, entidades de seguros, servicios de prevención, sociedades de certificación, ...) bajo el liderazgo de los gobiernos nacionales, constituye un sistema potentísimo capaz de alcanzar el éxito buscado, siempre que todos y cada uno de los actores, de forma coordinada, desarrollen con excelencia su misión específica.

⁵ Sistema BONUS. Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo y la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, que lo desarrolla.

En el documento sobre la reforma del Seguro de Accidentes en Alemania de junio de 2006 puede leerse: "El sistema existente del seguro obligatorio de accidentes ha demostrado su eficacia, ... la conexión y la unión organizativa entre el ámbito de las medidas preventivas, prevención de accidentes y regularización de las cotizaciones, por un lado, y la ejecución del seguro y la aportación de prestaciones, por el otro, conducen, en gran medida, a una mejora continua de las medidas de prevención y rehabilitación, así como a una reducción progresiva de la siniestralidad, redundando en beneficios tanto para empresarios como para trabajadores".

En consonancia con lo anterior, la Federación de Mutuas de Accidentes de Trabajo Alemanas (HUBG) expresa en su documento del mismo objeto, de diciembre de 2006:

La participación de todos los agentes implicados en la prevención constituye un sistema potentísimo, capaz de alcanzar el éxito buscado, siempre que desarrollen con excelencia su misión



- *“La prevención es la base del éxito del seguro obligatorio de accidentes... Ese factor principal para la estabilidad de las cotizaciones del seguro de accidente no podrá ser cuestionado ni puesto en peligro por ninguna reforma”.*
- *“El ajuste de las cuotas a los riesgos presentes en el sector está justificado, ya que conduce a mayores cargas para los causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, al establecerse una relación directa entre las cuotas y el riesgo, se crean incentivos para la reducción de los riesgos a través de las medidas de prevención”.*

El sistema de Mutuas alemanas realiza actividades de prevención de riesgos laborales consistentes en: desarrollo de normativa de prevención; asesoramiento y ayuda práctica; seguimiento y control; educación y formación; promoción

de la cultura; I+D; y divulgación del conocimiento. En el año 2005, invirtieron en estas actividades del orden de 22 euros por trabajador y el índice de incidencia alemán se situó en 2.800.

En el mismo ejercicio, el sistema español de Mutuas invirtió alrededor de 10 euros por trabajador y nuestro índice de incidencia se situó en 6.012. Se podría decir que, si se hace la mitad de esfuerzo, se recoge el doble de siniestralidad.

Esta es la línea emprendida desde las administraciones y las organizaciones del entorno empresarial: estrategias y programas de actuación que no sólo colocan a la Prevención en primer plano, sino que persiguen fórmulas eficaces y racionales, en el propio núcleo de los sistemas de seguros, para repercutir los resultados de la Prevención a favor de la empresa y de sus trabajadores.

El interés de las Mutuas de accidentes en obtener la mayor cota posible de reducción de la siniestralidad en sus empresas asociadas se desprende de su carácter mismo de aseguradoras (uno de los actores implicados en la prevención); es por tanto un interés fundamentalmente económico, o si se prefiere, empresarial, en virtud del sector al que pertenecen.⁶

La convergencia de intereses entre asociado y mutua se produce en el punto de intersección entre lo que para las empresas es evitar costes indirectos y para las Mutuas es evitar costes directos. A pesar de que los primeros suelen ser bastante más cuantiosos que los segundos, los costes directos son inminentes y tienen, por consiguiente, una repercusión inmediata en la sostenibilidad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo; sostenibilidad que pasa a ser objetivo prioritario en época de crisis.

Siendo la prevención la *vía regia* para alcanzar la disminución de accidentes y enfermedades profesionales, no es extraño que las Mutuas intenten redoblar en este momento sus esfuerzos al respecto, tal como se pone en evidencia con programas como el Prevea.⁷

Desde 1995 (año en el que se promulgó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) hasta principios de 2006, en que se hizo definitivamente efectiva la desvinculación total entre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y sus Servicios de Prevención Ajenos, las primeras fueron reduciendo paulatinamente sus actividades en materia de prevención en

6 Grupo de Trabajo de PRL, La PRL con cargo a cuotas como clave de la competitividad empresarial y de una Seguridad Social Dinámica, AMAT, septiembre 2011.

7 PREVEA (Programa de Reducción Voluntaria de Accidentes), Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Madrid, 2008.

favor de los segundos; pero nunca perdieron de vista que los resultados que cada uno de sus asociados obtuviera, mediante la organización preventiva que reglamentariamente le correspondiera adoptar, revertían exponencialmente en la mutua como aseguradora.

En este lapso de tiempo, podría describirse un período en el que las empresas centraron sus esfuerzos en acabar de poner al día y en rigor reglamentario sus respectivas organizaciones preventivas. En la actualidad, y prácticamente coincidiendo con la crisis que nos afecta, nos encontramos en un momento en el que “cumplir con la Ley” es un objetivo que se podría calificar como ya alcanzado y pasa a primer plano el obtener resultados. Hemos transitado desde la prevención según obligaciones, sin olvidarla, hacia “La Prevención según necesidades”.

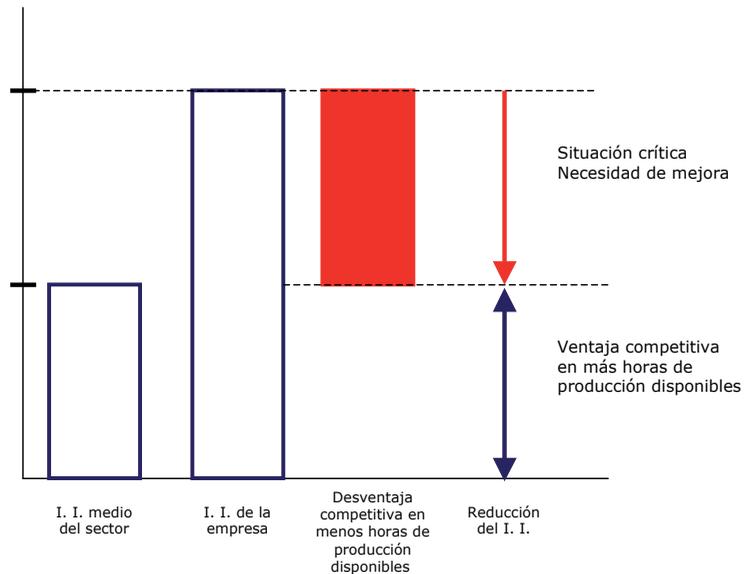
Si a lo anterior se le suma la necesidad de economizar recursos, inherente a cualquier crisis, la consecuencia lógica en una buena gestión empresarial es: obtener el máximo aprovechamiento posible de las actividades preventivas que desarrollan y del apoyo que las Mutuas están en condiciones de aportar. Dichas actividades vienen recogidas en la Orden y en la Resolución que se emite cada año y que viene a resaltar la utilidad de este actor relevante, que son las Mutuas.

4. LA PREVENCIÓN ‘SEGÚN NECESIDADES’

Este último apartado está dedicado a dar a conocer lo que es específico y distintivo de la prevención “según necesidades”.

Si bien el Programa Prevea, hoy a disposición de todos los actores de la

■ Figura 3 ■ El índice de incidencia y la ventaja competitiva



prevención, se originó en el sistema de reducción de la siniestralidad de Mutua Universal y esta contribuyó a darle la forma que actualmente tiene, dicho Programa es sólo uno de los productos a los que se arriba por el camino de “la prevención según necesidades”.

La Prevención según necesidades constituye el sello distintivo de la labor que desarrolla Mutua Universal y que desemboca en diversos productos – más apropiado sería denominarlos “servicios” o servicios auto-administrables – cada uno de los cuales ha sido diseñado por la I+D en Prevención de Mutua en función de las necesidades detectadas.

La Figura 3 muestra el punto de partida que moviliza la voluntad de la empresa hacia una mejora en sus índices de siniestralidad.

Cualquier empresa asociada puede obtener su fotografía en un gráfico simi-

lar a este, en el que la barra roja mide el grado de situación crítica en el que la empresa se encuentra en cuanto a su desventaja competitiva con respecto a las de su mismo sector. Se trata, obviamente, de una de las dimensiones de la desventaja competitiva, la producida por la siniestralidad; pero cuando esta existe, la merma de la producción, los defectos de fabricación y los incumplimientos de plazos de entrega son sus consecuencias inmediatas y muy visibles. La huida de los clientes hacia la competencia está prácticamente garantizada.

La reducción del índice de incidencia hasta colocarlo por debajo de la media del sector, o sea, hasta alcanzar una ventaja competitiva, se transforma en una de las principales necesidades de las empresas en esa situación. A la vez, si esta acción voluntaria es divulgada a las empresas integrantes de su sector, esta se convierte en una palanca de mejora

Figura 4 La prevención según necesidades

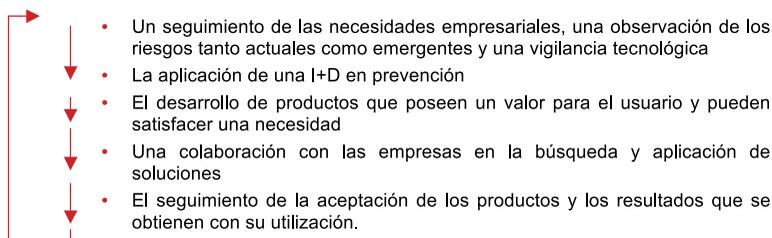
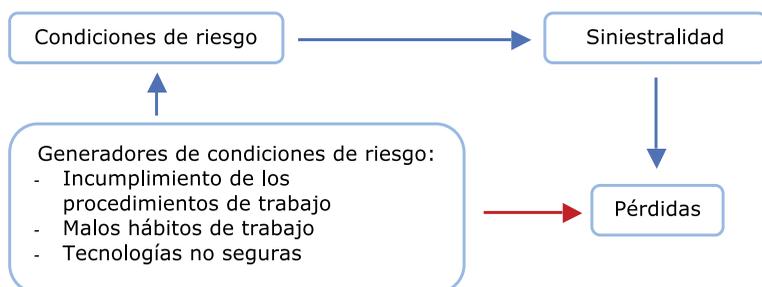


Figura 5 Generadores de condiciones de riesgo



continua de su siniestralidad. Pero esto no deja de ser un enunciado general; la siniestralidad no se reduce por el mismo camino en todas las empresas, ni utilizando las mismas herramientas.

Este modelo desarrolla de forma eficaz el papel de actor relevante de la PRL que le asigna la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 en concordancia con la Estrategia Comunitaria y con el concepto de Seguridad Social Dinámica⁸ impulsado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y le permite el marco legal vigente. Complementa asimismo la actuación de los demás actores implicados

en la PRL como son: los agentes sociales; los Servicios de Prevención Propios y ajenos; las empresas; los trabajadores; los fabricantes de equipos, máquinas y preparados y sustancias; los organismos de control,... y aporta eficacia operativa en la consecución de los objetivos de reducción de la siniestralidad y mejora de las condiciones de trabajo.

La garantía del éxito la sustenta el hecho de compartir la necesidad de reducción de la siniestralidad por ser esta una amenaza constante a la viabilidad de las empresas y a la sostenibilidad de la Mutua.

El modelo de "prevención según necesidades" responde a lo que se esquematiza en la Figura 4.

El bucle se inicia y se retroalimenta desde la observación de los factores de riesgo tanto actuales como emergentes y la vigilancia de la evolución de la tecnología útil. Ese seguimiento renovado y continuo permite identificar las necesidades concretas de cada empresa en materia de Prevención y evitarle la aplicación de programas y medidas de índole genérica, que siempre arrojan una cantidad importante de desecho polucionante del sistema productivo y del clima laboral.

Es precisamente la misión de la I+D en Prevención desarrollar productos que satisfagan las necesidades específicas detectadas en el punto anterior y que tengan para el usuario utilidad; que den en el blanco de la necesidad recorriendo la trayectoria más corta posible y, por consiguiente, no consumiendo más energía que la estrictamente indispensable.

El paso siguiente es la aplicación: la colaboración con la empresa en lo que para ella es innovación en cuanto a utilización de un producto (entiéndase una técnica o una actividad de prevención) que hasta entonces no había experimentado. Este último ajuste asistido por un experto de Mutua, suele ser fuente de mejoras que con frecuencia trascienden el ámbito mismo de la prevención y se extienden a mecanismos de producción y organización del trabajo.

Un seguimiento y evaluación continuados de la aceptación de los productos y de los resultados de su utilización cierra el circuito y lo reabre a su vez remitiendo al Observatorio nuevos datos relevantes.

La eficacia de "la prevención según necesidades" resulta del circuito anterior y de la elaboración de productos particularmente concebidos para los distintos generadores de riesgo, que son los que producen directamente pérdidas a las

⁸ Artículo "Una visión dinámica de la prevención" de Hans-Horst Konkolewsky, Secretario General de la AISS. Revista Trabajo, nº63, agosto 2008

empresas incluso sin activar la cadena de la siniestralidad. La dinámica representada en la Figura 5 se quiebra y se revierte mediante la aplicación de esos productos específicos y no por el mero cumplimiento formal de la legislación.

Así, Mutua Universal ha desarrollado lo que hoy es el Programa Prevea, que en sus diferentes aplicaciones diluye uno o más de los generadores que se asientan en el cuadro; ha creado y puesto en marcha la "web de tecnología segura" que desglosa distintas formas de alcanzar la seguridad en maquinaria, herramientas e instalaciones para diversos sectores y procesos; ha construido manuales y actividades específicas de integración de la prevención, para evitar el incumplimiento de los procedimientos de trabajo; y ha desarrollado el Programa de Generación de Buenas Pautas, una herramienta específica de actuación sobre la cultura preventiva de la empresa en sus bases y en sus manifestaciones más cotidianas, para la transformación de los malos hábitos de trabajo.

Este modelo de actuación es un sistema de mejora continua cuidadosamente diseñado y contrastado permanentemente con los resultados. En el pasado ejercicio (2011) y dentro del marco de la Resolución de 10 de junio de 2011 de

El modelo de Mutua Universal es un sistema de mejora continua cuidadosamente diseñado y contrastado permanentemente con los resultados

la Secretaría de Estado de la Seguridad Social que determina las actividades preventivas de las Mutuas, en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, la aplicación de este modelo de actuación permitió actuar en 3.511 empresas y atender a 41 autónomos. Y consiguiendo una reducción de su índice de incidencia en un 24,2%, lo que supone haber evitado 4.469 casos baja, equivalentes a un menor coste para el sistema

de Seguridad Social, estimado en más de 18,8 millones de euros; además de una aportación de 141.667 días de producción y una estimación de más de 112,8 millones de euros de menor coste para estas empresas.

Si se considera, además, que el coste de estas actividades preventivas ha sido de 1,75 millones de euros, podemos extrapolar que, si se hubieran recortado, en lugar de ahorrar los 1,75 millones de euros, hubiéramos incrementado el gasto en 17,1 millones de euros.

A esta altura no se puede dejar de destacar algo evidente, por ser el primer objetivo en época de crisis: que hacer actividades de prevención desde las Mutuas es una forma más de crear empleo utilizando la reducción de pérdidas producida por la disminución de la siniestralidad.

El modelo de trabajo descrito en este último apartado fue concebido a lo largo de varios años de experiencia y es anterior a la eclosión de la actual crisis, e incluso a la posibilidad de vislumbrarla. Pero precisamente por girar en torno a las "necesidades" tiene un componente de realismo y practicidad que lo hace especialmente útil cuando las necesidades cambian y las prioridades se alteran. ●

■ Bibliografía ■

- Battram, Arthur. Navegar por la complejidad; Granica, 2001
- Bird, Frank y otros. Administración del control total de pérdidas; Georgia, InstitutePress, 1981
- Bunge, Mario. A la caza de la realidad, Gedisa, 2007
- Escorsa, P., Valls, J. Tecnología e innovación en la empresa: Dirección y gestión. Ediciones UPC, 2003
- Grupo de Trabajo de PRL. La PRL con cargo a cuotas como factor clave de la competitividad empresarial y de una Seguridad Social Dinámica. AMAT, septiembre 2011.
- LászlóBárábási, Albert. The new science of networks; Perseos Book, 2007
- Mardarás, E. Programa de Generación de Buenas Pautas (PGBP). Prevención-APA,2010; 194:22-35
- Maya,I. Estudio de costes de los accidentes laborales, España 2007-2011. Mutua Universal, mayo 2012.
- Muñoz, R. Marketing en el siglo XXI. Centro de Estudios Financieros, 2008.
- Prado, J.C. El proceso de mejora continua en la empresa".Ediciones Pirámide, 2000
- Teixidó, P. PreVea: una alianza con la voluntad de mejora. Prevención-APA, 2009; 187:40-55
- Teixidó, P. La prevención en época de crisis. Prevención-APA, 2009; 189:20-33