



2.1 ESTADÍSTICA

10.500 trabajadores han fallecido desde la entrada en vigor de la Ley

EL ESTADO GASTÓ MÁS DE 100.000 M€ EN AFRONTAR LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS

El X aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales arroja un trágico balance al contabilizar unos 10.500 accidentes mortales desde su entrada en vigor. Esta cifra, unida al hecho de que en 2005 hubo 45 fallecidos más que en 2004, y el coste de los siniestros, que supone el 1,75% de la riqueza nacional, han levantado críticas en sectores de la sociedad, sobre todo sindicales.



De acuerdo con esas estadísticas, cada día pierden la vida cuatro trabajadores. El Estado se ha gastado más de 100.000 millones de euros en afrontar la siniestralidad laboral. No obstante, los sindicatos destacan que la Ley es un buen instrumento. UGT explica que después de diez años, los mecanismos que contempla no se han cumplido y afirma que «la organización preventiva en las empresas deja mucho que desear».

Por su parte, CC OO insta a las autonomías y al Gobierno a implicarse en la vigilancia y control de la norma, y a los empresarios a asumir sus obligaciones. Este sindicato cree que en la última década se ha conseguido un avance extraordinario en el reconocimiento social del derecho a la salud en el trabajo, pero resalta la necesidad de poner en marcha acuerdos suscritos con el Gobierno, como son los planes de choque contra la siniestralidad en determinadas compañías.

A veces, las cifras oficiales quedan complementadas con datos de otros informes. Así, el 22% de los trabajadores y el 80% de las empresas han sufrido un accidente en los últimos 24 meses, según un reciente informe.

OTRAS OPINIONES

Por su parte, la Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas (ANEPA) ha reclamado, en el décimo aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, un plan específico de prevención para las pymes, que representan el 99% del tejido empresarial español.

En concreto, ANEPA sostiene que dicho plan debería incluir una simplificación en el cumplimiento de las obligaciones documentales, el fomento de acciones de asesoramiento por parte de las Administraciones Públicas y el establecimiento de medidas alternativas a las sanciones, como cursos de formación o elaboración de programas preventivos.

La asociación considera «positivo» el balance de la Ley de Prevención en estos diez años, pues a pesar de que España sigue a la cabeza de Europa en siniestralidad, la sociedad, las administraciones, los agentes sociales, los empresarios y los propios trabajadores han tomado conciencia de la necesidad de la prevención.

En su opinión, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales supuso un punto de inflexión en materia de prevención, ya que con ella se sentaron las bases para su desarrollo y se puso de relieve la necesidad

de reformar la preocupante situación que existía en el tejido empresarial español.

En España, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales suponen al año 12.000 millones de euros, el 1,75% del PIB español. De esta cantidad, 1.500 millones corresponden a la pérdida de jornadas laborales y 5.000 millones obedecen a la cobertura de los riesgos profesionales mediante cotizaciones sociales.

Para atajar la siniestralidad, ANEPA también propone que se reduzca el ámbito penal en materia de accidentes a las conductas muy graves o reiteradas, derivando el resto de acciones hacia otros juzgados, como el de lo Social, para definir las indemnizaciones.

Durante el pasado año se registraron un total de 990 accidentes mortales en jornada de trabajo, por lo que, por segundo año consecutivo, la cifra descendió del millar, tras ocho ejercicios seguidos en los que se superaba esa cantidad.

Los accidentes de carácter grave se redujeron un 6,6%, al pasar de 10.474 en el ejercicio de 2004 a 9.783 en el pasado año.

El número total de accidentes en jornada de trabajo con baja fue de 906.836, con un incremento del 3,4%.



2.2 SANCIONES

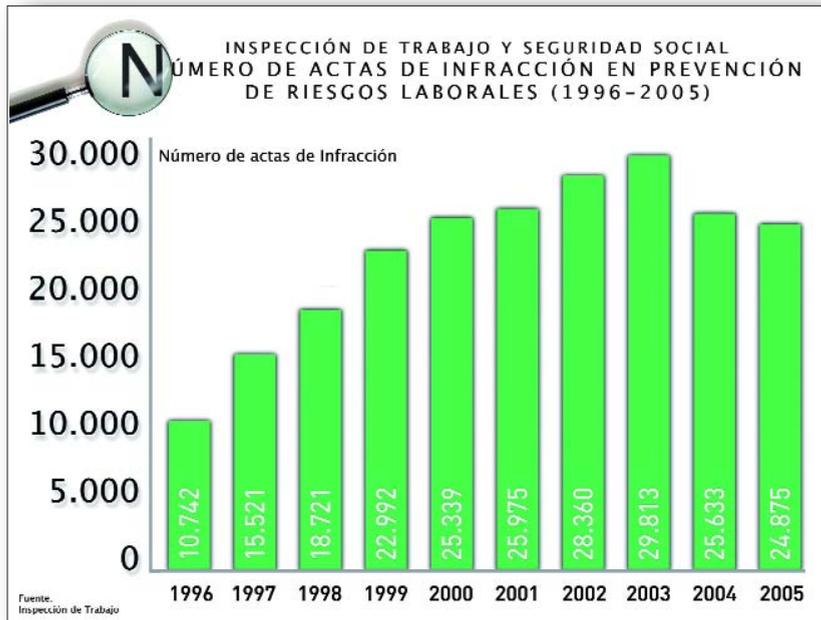
Las inspecciones y las sanciones se multiplicaron en los últimos años

MUCHAS EMPRESAS CREYERON ERRÓNEAMENTE QUE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN CONSISTÍA EN CONTRATAR A UNA ENTIDAD ESPECIALIZADA PARA QUE HICIERA LOS INFORMES EXIGIBLES

El espectacular auge de la actuación inspectora durante la vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es un referente básico para hacer un balance sobre la aplicación de esta Ley. Las cifras reflejan hasta qué punto la Administración ha estrechado el cerco de su inspección para hacer cumplir la Ley. Las visitas de inspección aumentaron en este periodo un 22,53%, las actas por infracciones un 177% y el importe de las sanciones creció un 292%: de 25 millones de euros recaudados en 1996 se pasó a 106 millones en 2004.

Las actuaciones se desorbitaron durante los primeros años de aplicación de la Ley y se contuvieron durante los tres últimos años. 2003 fue el que registró una mayor actividad. En ese año, el número de paralizaciones por infracción de las nuevas normas en prevención fue de 3.066, por 691 en el primer año de vigencia de la Ley.

Pese a esa labor, el problema de la siniestralidad laboral no se ha resuelto, más bien todo lo contrario. Algunas opiniones de expertos apuntan la causa de la falta de apreciación de los empresarios en esta materia. Muchas empresas, se argumenta, habían considerado erróneamente en estos años que la gestión de la prevención consistía en la contratación de una entidad especializada que llevara a cabo los informes exigibles. También estaba muy extendida la creencia de que la obligación fundamental de la nueva



El año 2003 fue el que registró una mayor actividad inspectora, con 3.066 paralizaciones por infracción de las nuevas normas de prevención

Ley era la de tener a disposición de la Inspección de Trabajo una correcta documentación sobre evaluación de los riesgos y planificación.

La consecuencia de estos errores de criterio y de la excesiva externalización de los servicios es que han sido pocas las empresas que han asumido la prevención con personal propio especializado. Esa situación persiste hoy, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas.

CULTURA Y RECURSOS

El objetivo de integrar la prevención como una materia básica de la empresa fue el objetivo de la reforma del marco normativo en 2003, una de las más importantes de estos diez años. Con ello se pretendía enquistar en el tejido empresarial la prevención como un concepto de cultura no formal, efectivo y con presencia de recursos. También se pretendía reforzar el control preventivo mediante la colaboración con la Inspección de Trabajo de las autonomías.

La reforma se acompañó de otros elementos, como la ampliación del abanico de los sujetos responsables –titulares del centro, promotores, auditores, etcétera– y el establecimiento de nuevos tipos infractores.

El criterio básico de aplicación de esta reforma era incidir en la necesi-

Las estadísticas reflejan con frialdad y contundencia hasta qué extremo la Administración ha estrechado el cerco de su inspección para el cumplimiento de la Ley

dad de que «la integración de la prevención en la empresa no puede hacerse desde fuera, sino desde dentro», en palabras de Ángel Luis Sánchez Iglesias, subdirector general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los planes de integración de la prevención en la empresa deberán incluir, con arreglo a las nuevas modificaciones, una estructura organizativa propia, con «responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos en los términos que se establezcan legalmente». En ese mismo contexto, el empresario deberá desarrollar «una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el propósito de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos».



2.3 CONVENIOS

Incorporar la prevención a los convenios colectivos

LA PROPUESTA SE AÑADIRÍA A LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

A la hora de acometer la tarea de atajar las causas y problemas de la siniestralidad laboral, una actitud muy extendida es la que esgrime que la prevención de riesgos laborales o la seguridad laboral pueden tomarse de manera ajena y diversa del resto del proceso productivo, es decir, separada del mundo del trabajo. Debe ser lo contrario. Tanto la seguridad como los mecanismos para su control deben estar incardinados en la estructura de la empresa.

En opinión de Antonio González Fernández, director general de Trabajo del Principado de Asturias, uno de los aspectos de más interés para el control de la accidentalidad es la inclusión en el futuro Estatuto de los Trabajadores de una referencia explícita a la necesidad de introducir cláusulas preventivas en el entramado de los convenios colectivos.

Dentro de la misma reforma del citado Estatuto, y en concreto de su artículo 85.3, tendrían que establecerse, además, determinadas medidas sancionadoras para los incumplimientos de órdenes preventivas expresas que supongan un riesgo propio o del resto de trabajadores de una empresa.

Las sanciones en cuestión podrían contemplarse tanto en la legislación sustantiva como en las normas que sean pactadas en los convenios colectivos. En opinión del mismo director general del Principado de Asturias, también sería preciso que las normas laborales tuviesen en cuenta los posibles efectos sobre prevención de riesgos laborales: «Choca ver los compartimentos estancos en los que a veces se mueven las negociaciones llamadas *laborales* y las de



Antonio González Fernández.

prevención de riesgos, que, por otra parte, también son laborales», añade Antonio González Fernández.

LAS SANCIONES

Las administraciones poseen dos tipos de recursos: los sancionadores y los de fomento. Respecto a los primeros, son cada vez más acuciantes los problemas de la territorialización de las competencias, puesto que cada vez proliferan más las empresas de ámbito supraautonómico



Antonio González, director general de Trabajo de Asturias: «Choca ver los compartimentos estancos en los que a veces se mueven las negociaciones llamadas laborales y las de prevención de riesgos»

o supraestatal; en estos casos, las políticas preventivas apoyadas únicamente en el aumento indiscriminado de las sanciones, aun siendo un instrumento válido y sencillo de entender, distan mucho de tener una eficacia comprobada

La sanción, como único medio de paliar accidentes laborales, es una medida sin un futuro claro y debe apoyarse con otras medidas. Entre ellas, la formación, orientada básicamente a pequeñas empresas y trabajadores autónomos.



Otro aspecto de sumo interés sería la necesidad de las actuaciones de control en las grandes empresas, y no tanto por ellas, que son, generalmente, las que mejor cumplen la normativa vigente en materia de prevención, sino porque arrastran a una gran cantidad de pequeñas empresas a las que pueden enseñar, adiestrar y exigir comportamientos preventivos adecuados que requieren una educación y formación específica, sin que ello suponga añadir costes.

En términos generales, pues, la Admi-

nistración debe dar una imagen ejemplar en materia de prevención ante el mundo empresarial, ejemplo de buenas prácticas, en definitiva. Su tarea de vigilancia y control de la legalidad tiene que ser compartida en buena parte por el poder judicial. En este mismo contexto se plantean, lógicamente, los problemas habituales de todo el derecho sancionador, es decir, la eficacia de las sanciones, su carácter ejemplificante, la igualdad de los ciudadanos ante el poder sancionador y el carácter coercitivo de la ejecución de las sanciones.

IMAGEN EJEMPLAR

Es por ello por lo que resulta alarmante que la prevención de riesgos laborales pueda tomarse de una manera ajena al mundo laboral. El mundo del trabajo tiene una importancia capital en la forma de abordar este capítulo esencial.

Y, sin embargo, sucede que aspectos como el de la mejora de la productividad o la movilidad suelen tomarse al margen de la prevención. Sólo se tienen en cuenta, generalmente, dos factores como influyentes sobre la prevención: la temporalidad y la subcontratación. Pero hay muchos otros. Sin ir más lejos, el de la duración de la jornada laboral o el progresivo incremento de trabajadores extranjeros.

Las actuaciones de control en las grandes empresas para que arrastren a las pequeñas serían interesantes para adiestrar y exigir comportamientos preventivos

Es importante que la prevención se vea como una cara más en el mundo de las relaciones laborales, junto a aspectos como la ya citada inclusión en los convenios de negociación colectiva, o los derechos y deberes de trabajadores y empresarios.

Las administraciones tienen que estar implicadas de una manera determinante en la solución de los accidentes laborales, pero también ha de quedar claro que no carecen de la capacidad para acabar ellas solas con el problema. Es en las empresas donde deben solucionarse los distintos problemas que la prevención plantea, dejando a las administraciones el papel, siempre imprescindible, de la vigilancia y el control de la legislación.

Los problemas de la cada vez mayor territorialización de las empresas hacen que el aumento indiscriminado de las sanciones no tenga una eficacia comprobada



El modelo aragonés prevé el intercambio de experiencias entre empresas con distintos índices de siniestralidad laboral.



2.4 INICIATIVAS

ARAGÓN sigue dando ejemplo con su red de empresas seguras

UNA INICIATIVA A IMITAR POR SUS RESULTADOS

Aragón ha sido en los últimos años pionera en temas preventivos. Su «Plan Aragón», que sirvió de base a los diseñados por otras autonomías, descansa sobre principios como el control de la siniestralidad laboral en empresas con índices de accidentalidad muy altos. Si éstos se corrigen, disminuyen los índices generales y se produce un efecto dominó en otras empresas que quieren emular a las ya controladas. Este método de control ha sido revisado hasta conducir al actual «Programa de buenas prácticas compartidas en prevención de riesgos laborales», de tan positivos resultados.

Existe una especie de máxima sobre la que se actúa: «La mejor vía para conseguir que una empresa incorpore prácticas preventivas eficaces es a través de la experiencia de otra empresa, de similares características en actividad y recursos, que haya conseguido buenos resultados en esta materia». A partir de ahí, lo que se hace es aplicar esas experiencias.

Hasta la fecha, el programa ha reunido a 250 gerentes o directores de empresas de todos los sectores de la actividad económica instaladas en Aragón. En para-

lelo a esas reuniones se convocan otras con los delegados de prevención de dichas empresas, las cuales, tras sólo un año de vigencia del programa, han reducido en términos generales un 26% sus accidentes de trabajo con baja.

La clave reside en que las empresas con índices altos de accidentes laborales intentan imitar las prácticas establecidas en otras con experiencias positivas en ese campo. Inicialmente se elige a las mejores empresas, y éstas aceptan que otras similares a ellas, aunque con peores resultados en materia de prevención,

compartan sus experiencias. Esos intercambios se llevan a cabo mediante reuniones en las que se explican las prácticas que se ejercitan en las empresas a las que «les ha ido bien».

IMITAR LAS PRÁCTICAS

Tales actividades, aparentemente sencillas, descansan sobre la base de que la integración de la prevención y la gestión preventiva en las empresas requieren «sensibilidad y entendimiento», como ha puesto de manifiesto Ángel Moreno, director general de Trabajo de la Comunidad de Aragón. En efecto, cuando no se dan esas dos condiciones, se produce un cumplimiento «meramente formal» de la normativa de prevención, y éste es uno de los aspectos más negativos para consolidar la cultura preventiva en las empresas: creer que la seguridad laboral constituye un requerimiento estrictamente formal.

A esa predisposición natural o estado de ánimo para asimilar cuanto sea necesario en la materia, el ya citado plan Aragón la califica como «intangibles de la prevención». Los aspectos intangibles –es decir, la sensibilidad y el entendimiento– deben reforzarse a base de un esfuerzo continuado y un trabajo orgánico de todos los miembros de las empresas. Doscientas de ellas han contribuido a publicar sus buenas prácticas en la obra *Iniciativas empresariales en prevención de riesgos laborales*.



Por otro lado, otras cuarenta empresas han colaborado, dentro del mismo programa, para publicar sus «*Objetivos conseguidos en prevención de riesgos laborales*». Aquí se explican las actuaciones llevadas a cabo en sus centros de producción y el papel que desempeñan los trabajadores. En concreto, relatan de qué forma han logrado consumir periodos significativos, al menos de un año o de cientos de miles de horas de trabajo, sin sufrir accidentes con baja.

LA RED DE EMPRESAS SEGURAS

Todas estas iniciativas están encauzadas para, a través de compartir experiencias individuales, conseguir una colaboración efectiva entre las empresas que merme los índices globales de siniestralidad laboral. De hecho, las empresas seguras podrán ser visitadas por técnicos y representantes de los trabajadores de otras empresas para intentar aprovechar sus experiencias.

¿Qué es lo que se persigue? El fortalecimiento de la Red Aragonesa de Empresas Seguras. En ella se encuentran las compañías que destacan por su labor preventiva y por sus resultados. Desde el Gobierno autonómico se pretende que sean el espejo donde se miren todas las empresas, que todas luchen por el prestigio de entrar a formar parte de la red mejorando sus servicios de prevención.

De otro lado, «la red de empresas seguras» es una de las medidas incluidas en la Iniciativa Estratégica de Crecimiento de

Aragón. En ese sentido, el «programa de buenas prácticas» trasciende su propio contexto específico sobre seguridad laboral para insertarse en el ámbito más amplio del futuro económico de la región. De ello se deduce que sólo las empresas realmente seguras pueden jugar un papel decisivo en el plan de crecimiento de la comunidad. Quienes se integren en esa red recibirán del Gobierno regional su correspondiente certificación.

Frente a estas empresas que forman parte de la red, existen otras en las que la prevención de riesgos laborales ha fracasado absolutamente. Es necesario, pues, que tomen nota de las más aplicadas para mejorar sus resultados. Los ejemplos existen y las directrices también.

El trabajo en materia de prevención ha de ser continuado. Entrar a formar parte de esa red no da patente de corso. Si los resultados posteriores no son positivos, se

seguirá insistiendo en la aproximación hasta conseguir índices que les permitan ser calificadas como «empresas seguras».

Comunicar a la Administración la existencia de un accidente de trabajo debe dejar de sentirse como un mero trámite. Es necesario que sirva de reflexión y de acicate para mejorar las cosas. Los mecanismos de control del Gobierno regional vigilan para evitar que las empresas y los servicios ajenos de prevención hagan políticas que no funcionen en la materia que nos ocupa.

Otro aspecto importante es el de la formación. Desde Aragón se apuesta decididamente por unos módulos formativos independientes que se apliquen en todos los sectores de la producción. Es la comunidad la que pone las herramientas necesarias para que se cumpla la ley, aunque son las empresas las que tienen que dar el último paso en este aspecto.



El «Plan Aragón» ha conseguido reducir un 26% los accidentes de trabajo con baja.

CONCLUSIONES DEL FORO SOBRE RIESGO Y TRABAJO EN SALAMANCA

Cualificación profesional y percepción social del riesgo, avances destacados

Al encuentro, el más importante foro sobre esta materia de los celebrados en España, acudieron más de 300 profesionales procedentes de Europa y América

Los avances normativos, la multiplicación de profesionales de prevención – cada vez con más formación y experiencia– y, sobre todo, la percepción social generalizada del riesgo laboral como problema importante fueron tres de los aspectos más relevantes abordados en el Encuentro Euroamericano. Esta reunión, celebrada a finales de octubre en Salamanca, versó en esta ocasión sobre Riesgo y Trabajo, con especial incidencia en la significación del décimo aniversario de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales. En el encuentro se destacó asimismo el descenso de los índices de incidencia de los últimos años, si bien preocupó la evolución de la accidentabilidad durante 2005. Como aspectos operativos se citaron, en el contexto del mismo balance de resultados desde la promulgación de la Ley, la duplicidad de las inspecciones de sanidad y trabajo, la armonización de los criterios de las diferentes autonomías y la necesidad de determinadas concreciones normativas. Se insistió en el



El encuentro tuvo una notable asistencia de profesionales

exceso de prevención formal que, para algunos, se ve incrementada con las últimas reformas legislativas. La externalización de la prevención, propiciada, entre otras causas, por el esquema de aplicación de las auditorías, fue

otro de los temas debatidos, junto a las deficiencias en el funcionamiento de los servicios de prevención ajenos. En ese sentido, se puso de manifiesto la necesidad de replantear la actuación en prevención para la pequeña y mediana empresa, y se destacó el nuevo papel de las mutuas, una vez establecida la segregación de las mismas de su actividad como Servicio de Prevención Ajeno.

En el mismo foro de encuentro se remarcó asimismo el carácter transversal de la prevención, y los ponentes resaltaron que ésta es el resultado de una política que afecta a la práctica totalidad de los ministerios, a las comunidades autónomas y, en definitiva, a todo el Estado.

Problemas de contaminación???



Extracción y filtración de gases, humos y polvos tóxicos.
Aspiración por alto vacío, directamente en su herramienta:
amoladoras, herramientas de corte, pulidoras, lijadoras, torchas de soldadura...
Limpieza industrial por alto vacío.

...desde 1973



barin

Tel: 91 628 14 28
info@barin.es | www.barin.es