

Cualquier empleado siendo coherente con los Principios y Valores contenidos y gestionando con fidelidad los mismos, consigue los objetivos cualitativos, cuantitativos e institucionales que le son más próximos.

En una Empresa donde el Principio de descentralización se ha llevado a su máximo grado de desarrollo, a través del **Gestor Único**; la jerarquía es sustituida por el **Trabajo en Equipo**, donde la adopción de decisiones con frecuencia ha de ser compartida.

El liderazgo tiene una doble vertiente de **proyección interna**, ya comentada, y otra de **Proyección Exterior**.

Dos apuntes respecto a la **Proyección Exterior**

1. Como años anteriores la Revista Ranking, publica las principales cifras y datos de las Mutuas de AT y EP, referidas al Ejercicio 1998. Posteriormente publicará el M.T.S.S., "El Balance Social, Económico y Financiero de las Mutuas de AT y EP de la Seguridad Social".

Simplemente comentar lo siguiente.

Fremap sigue siendo la Mutua Líder por volumen de negocio:

| | |
|--|-----------|
| Cuotas en 1998 (millones ptas.) | 146.509 |
| Empresas Aseguradas | 291.977 |
| Trabajadores Protegidos (AT) | 2.151.854 |
| Trabajadores Protegidos (IT/CC) | 982.771 |
| Reservas Totales (Millones ptas.) | 84.460 |
| Provisión Contingencias en Tramitación | 23.608 |

2. Desde hace varios años Fremap ha emprendido el camino de la Calidad y después de la Certificación de AENOR, se abre hacia las pautas marcadas por la EFQM (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad).

Primero era necesario conocer los criterios y sistemas generales imperantes en Europa, posteriormente revisar los procesos administrativos para profundizar en aspectos de interés estratégicos para el funcionamiento de la Mutua.

Se formaron grupos de trabajo para análisis de procesos y proposición de propuestas, en la actualidad se extraen consecuencias y se implementan las primeras propuestas.

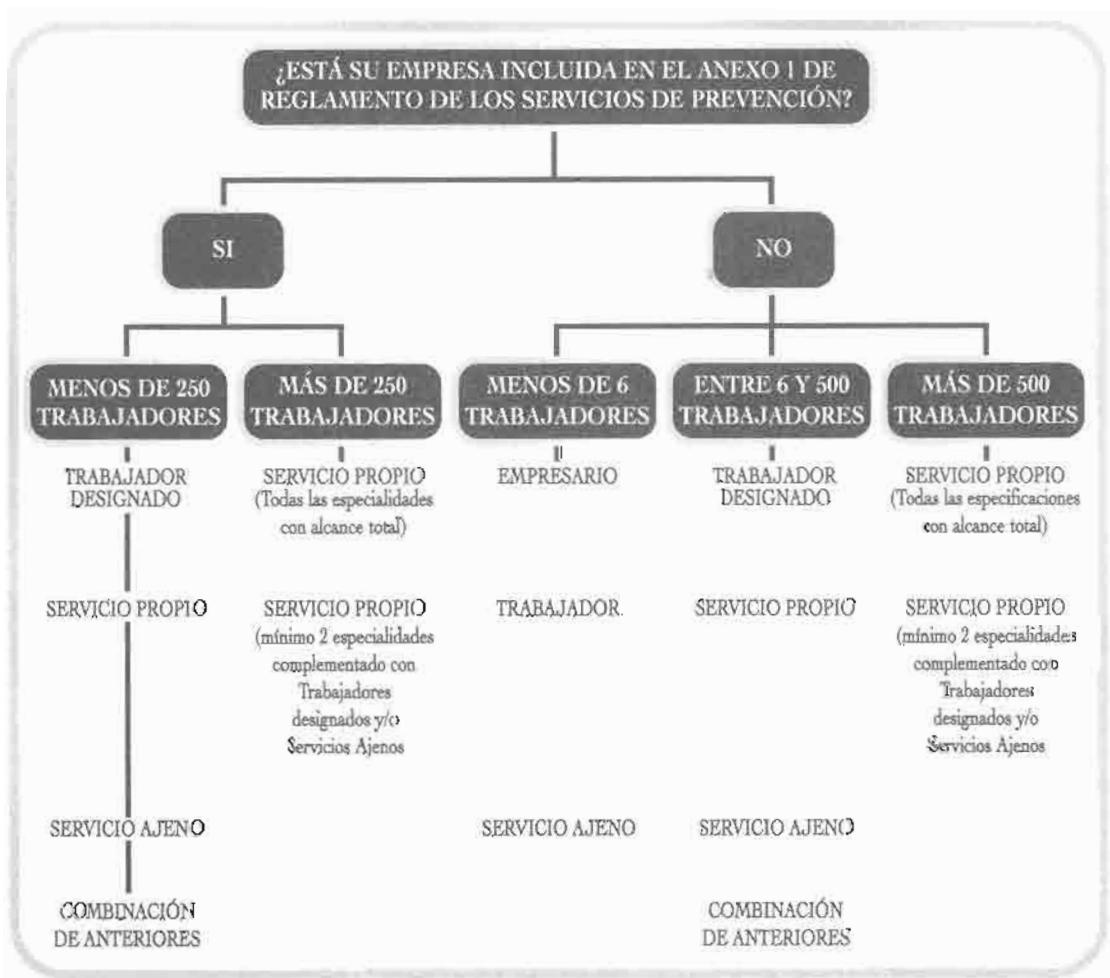
Siendo el objetivo disponer de más tiempo para incrementar la comunicación del Gestor Único con las Empresas y Trabajadores.

4. PREVENCIÓN FRENTE A RIESGOS LABORALES

4.1. MODELO DE ORGANIZACIÓN

Desde un punto de vista general podría decirse que con respecto a la Prevención, la organización y planificación lo es todo, por eso, y para sujetarnos a una metodología coherente vamos a fijarnos y a tratar estos puntos referidos a la Organización de la Prevención en la Empresa:

- Obligaciones sobre documentación.
- Modalidades de organización de la prevención.
- El Plan de Prevención.
- El Comité de Seguridad y Salud.



A. Obligaciones sobre documentación.

En el mundo de la empresa es muy conocido el principio de "lo que no está escrito no existe", puesto que casi todo es susceptible de originar derechos y deberes que pueden reclamarse por la vía administrativa y judicial.

Con respecto a la documentación vamos a hacer dos apartados:

- a) Lo que exige la L.P.R.L. en su art. 23 sobre documentación.
- b) La documentación que va a producir el sistema de gestión que la empresa haya elegido.

Una y otra son complementarias y van a ser exigidas por la Autoridad Laboral, Autoridad Sanitaria y por el auditor.

En la documentación exigible no debe faltar lo que consta en el art. 23 de la L.P.R.L.:

- La evaluación inicial y las periódicas de riesgos laborales.
- La documentación que genera la actividad (medidas de prevención y protección adoptadas, inspecciones de seguridad, planes y objetivos anuales, controles internos, resultados de la investigación de accidentes, auditorías, etc.)
- La información dada a los trabajadores.
- La formación impartida a los trabajadores.
- Prácticas de los controles médicos de la salud llevados a cabo y conclusiones obtenidas.
- Medidas de Emergencia de la empresa (modificaciones, implantación, formación, equipos, etc.).
- Accidentalidad laboral y enfermedades profesionales: relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Además, en caso de cese de actividad, el empresario debe remitir toda esta documentación a la Autoridad Laboral. (p.2. art. 23 L.P.R.L.).

B. Modalidades de organización de la prevención en la empresa.

La Ley contempla distintas modalidades de organización de la prevención.

Para constituir el Servicio de Prevención, el empresario puede optar con arreglo a alguna de estas cuatro posibilidades: (art. 10 al 16 del R.S.P. 39/1997)

I. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva en la empresa.

Requisitos:

- Que la empresa tenga menos de seis trabajadores.
- Que las actividades de la empresa no estén incluidas en el Anexo I del R.S.P.
- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo.
- Que el empresario tenga la capacitación necesaria mínima correspondiente a lo establecido en el Capítulo VI del R.S.P.
- La vigilancia de la salud y las actividades no asumidas por el empresario deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades.

II. Designar a uno o varios trabajadores para llevar a cabo las funciones preventivas.

Requisitos:

- El número de estos trabajadores depende de la cantidad de empleados en la plantilla, la actividad de la empresa y su accidentabilidad.
- Exigencias de formación y capacidad.
- Las actividades que no puedan

desarrollar estos trabajadores designados, deberán ser llevadas a cabo a través de uno o varios servicios de prevención ajenos.

Los trabajadores designados gozarán de algunas garantías que tienen los representantes de los trabajadores (art. 68 a, b, c, del Estatuto de los Trabajadores).

III. Constituir un Servicio de Prevención Propio

Condiciones para estar obligado a:

- Que se trate de una empresa que cuente con más de 500 trabajadores.
- Que se trate de una empresa entre 250 y 500 trabajadores que desarrolle alguna actividad de las comprendidas en el Anexo I del RSP.
- Cualquier empresa que, por la peligrosidad de la actividad que lleva a cabo y por la frecuencia y gravedad de la accidentalidad, sea obligada a ello por decisión de la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y de los órganos técnicos de la Comunidad Autónoma respectiva.

Requisitos para su funcionamiento:

- El Servicio de Prevención Propio se constituye organizativa específica, y sus integrantes se dedicarán exclusivamente a los fines del mismo.
- El Servicio de Prevención Propio debe contar, como mínimo, con dos de estas especialidades: Seguridad, Higiene Industrial, Medicina del Trabajo, y Ergonomía y Psicología.

- El Servicio de Prevención Propio deberá estar dotado de instalaciones y medios humanos necesarios.
- El Servicio de Prevención Propio deberá elaborar y mantener a disposición de la Autoridad Laboral la memoria y la programación anual.

IV. Recurrir, mediante concierto, a un Servicio de Prevención Ajeno.

¿Cuándo hay que recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno?

- Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para llevar a cabo la actividad preventiva en la empresa.
- Cuando la Autoridad Laboral obligue a la empresa a constituir un Servicio de Prevención propio y ésta opte por el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno.
- Cuando, designado uno o varios trabajadores, o constituido un Servicio de Prevención Propio, queden actividades preventivas no cubiertas.

Requisitos para poder actuar como Servicios de Prevención Ajenos:

- Disponer de organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para desempeñar su actividad.
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como Servicio de Prevención.
- Estar acreditados por la Autoridad Laboral.

C. El Plan de Prevención.

El principal mandato de la L.P.R.L. con respecto a las empresas es la obligación de todas ellas de tener e implantar una serie de actividades preventivas, que denominamos Plan de Prevención.

Puntos que integran el Plan de Prevención

- Declaración de la política preventiva de la empresa.
- Organización y personal.
- Planificación e implantación del Plan.
- Control del Plan.
- Registros (Documentación)
- Auditorías.
- El Plan de Prevención continuaría desde el punto 3, año tras año.

D. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se crea obligatoriamente en las empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores.

Su composición es paritaria, el mismo número de representantes de los trabajadores y de la empresa.

La obligación del empresario y sus posibles responsabilidades comienzan desde el momento en que los representantes de los trabajadores le comunican que han nombrado a los Delegados de Prevención; este es el momento en el que el empresario debe nombrar a sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención y ponerse de acuerdo con éstos para fijar la fecha de constitución del Comité.

4.2. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El Servicio de Prevención Ajeno que elija una empresa va a requerir de la suscripción de un "concierto" o "contrato" que contemple la actividad preventiva a desarrollar, medios con que se va a llevar a cabo, tiempo de ejecución y condiciones económicas del mismo.

Por tanto, la empresa podrá recurrir a UNO o VARIOS Servicios de Prevención Ajenos para completar sus necesidades organizativas (art. 16 R.S.P.) preventivas.

Las Mutuas de AT y EP, a través del art. 32 L.P.R.L., y el art. 22 R.S.L., quedan habilitadas para constituir un Servicio de Prevención Ajeno, siempre que cumplan los requisitos del Capítulo IV, art. 23 al 28 del R.S.L. (R.D. 39/1997).

Fremap obtiene la ACREDITACIÓN DEFINITIVA, con fecha veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y ocho.

La Resolución de 22 de Diciembre de 1998 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE de 9 de Enero de 1999) establece las tarifas aplicables por las Mutuas cuando éstas actúan como Servicio de Prevención Ajeno.

En esta Resolución se determina el coste/hora del profesional que para FREMAP es de 5.700 ptas. en el caso de Técnicos.

TABLA I
NÚMERO MÍNIMO DE HORAS DE PROFESIONAL POR TRABAJADOR

| HORAS TÉCNICO/ TRABAJADOR/ AÑO | CONSTRUCCIÓN | | | | INDUSTRIAL Y DIVERSOS | | | | OFICINAS Y DESPACHOS | | | |
|---|--------------|------|------|------|--------------------------|-------------------|------|-------------------|-------------------------|------|-----|------|
| | S | H | E | T | S | H | E | T | S | H | E | T |
| | | | | | | 0,48 ¹ | | 1,17 ¹ | | | | |
| | 0,87 | 0,19 | 0,09 | 1,15 | 0,58 | | 0,11 | | 0,1 | 0,09 | 0,1 | 0,29 |
| | | | | | | 0,24 | | 0,93 | | | | |

S = Seguridad; H = Higiene; E = Ergonomía; T = Totales.

| HORAS MÉDICO/ TRABAJADOR ² | ANEXO I. REGL.SERV.PREVENC. Y REGL.ESPECIF. ¹ | OTRAS EMPRESAS |
|---|--|----------------|
| | 1,15 | 0,56 |

¹ Para actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997, de 17 de enero), y trabajadores que efectúen tareas con riesgo laboral que tengan normativa específica de aplicación.

² Hasta el 31 de Diciembre de 1999, dado que las mutuas pueden efectuar hasta esa fecha.

TABLA II
FACTORES DE CORRECCIÓN EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA

| NÚMERO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO | FACTOR DE CORRECCIÓN AL NÚMERO DE HORAS DE TÉCNICO POR TRABAJADOR |
|--|---|
| Hasta 5..... | 1,66 |
| De 6 a 49..... | 1,3 |
| De 50 a 99..... | 1,0 |
| De 100 a 249..... | 0,95 |
| De 250 y superiores..... | 0,83 |

Nota: Los factores de corrección relacionados se aplicarán al número de horas de técnico por trabajador que corresponda según la tabla I anterior.

Como se aprecia en el cuadro "Modalidades de Contratación" se pueden contratar diferentes tipos, siendo la más escogida por las empresas la Modalidad 2 que contiene el desarrollo de las Especialidades Técnicas: SEGURIDAD, HIGIENE INDUSTRIAL Y ERGONOMÍA, Y PSICOSOCIOLOGÍA, obteniendo en esta Modalidad todos los productos que vienen desglosados en la Modalidad 7.

| MODALIDADES DE CONTRATACIÓN | | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------|-----------------------|---|
| | SEGURIDAD | HIGIENE INDUSTRIAL | ERGONOMÍA | VIGILANCIA DE LA SALUD |
| MODALIDAD 1º | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| MODALIDAD 2º | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| MODALIDAD 3 | <input type="radio"/> | | | |
| MODALIDAD 4º | | <input type="radio"/> | | |
| MODALIDAD 5 | | | <input type="radio"/> | |
| MODALIDAD 6 | | | | <input type="radio"/> |
| | Contratación individualizada de cualquiera de los puntos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos laborales. | | | |
| | ACTIVIDAD | | | PORCENTAJE SOBRE COSTE TOTAL DE MODALIDAD 2 |
| | Planes y programas: diseño, aplicación y coordinación. | | | 5% |
| | Evaluación de factores de riesgo y su aplicación. | | | 34% |
| | Fijar prioridades y controles de eficacia. | | | 15% |
| | Información de riesgos y medidas adoptadas. | | | 2% |
| | Formación de los trabajadores. | | | 10% |
| | Planes de emergencia. | | | 15% |
| | Formación para emergencias. | | | 4% |
| | Investigación y análisis de accidentes. | | | 5% |
| | Elaboración de documentación (incluye normativa interna). | | | 10% |
| | Total. | | | 100% |
| MODALIDAD 7 | | | | |
| MODALIDAD 8 | Actividades específicas (mediciones higiénicas, cursos de formación, etc.). | | | |

La Modalidad 7, permite la concertación de una sola actividad o varias de las contenidas. Se facturaría, exclusivamente, el coste del servicio prestado, que representa un porcentaje sobre el total de actividades o productos que son necesarios para cumplir las exigencias de la LPRL. Esta modalidad será elegida por aquellas empresas, que desarrollan a través de su Servicio de Prevención Propio, alguna/s actividades.

Finalmente la resolución permite la concertación de actividades específicas de Higiene Industrial o de Formación, para aquellas empresas con Servicio de Prevención Propio y que precisen reforzar con elementos o actividades puntuales el desarrollo de la Ley.

4.3. CONCERTACIÓN ANUAL

La actividad preventiva debe desarrollarse año tras año, siendo permanente la ejecución de acciones que redunden en la reducción de riesgos y en la mejora de condiciones laborales.

De los productos obtenidos y necesarios para el cumplimiento de la Ley, estudiaremos los siguientes:

° Evaluación de Riesgos:

Es obligatorio llevar a cabo una nueva evaluación de riesgos cuando se den estas circunstancias:

- Cambios de equipos de trabajo o introducción de nuevas tecnologías en el puesto en cuestión.
- Cambios en las condiciones de trabajo.
- Incorporación de trabajadores, cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto.

Por tanto, cada vez que modifiquemos las condiciones del puesto, realicemos una mejora en máquinas, equipos o instalaciones, hemos introducido elementos que disturbán la evaluación anterior.

En definitiva, su revisión y la Planificación de prioridades en las acciones preventivas debe ser permanente.

° Controles:

Existen cada vez más agentes físicos, químicos y biológicos con

Instrucciones Técnicas y Normativa Específica, que determina la frecuencia de Evaluación de las Condiciones Ambientales.

Por tanto, realizado el reconocimiento de los riesgos y con ello, la determinación de estos agentes, quedamos a lo dispuesto en la Normativa Técnica de cada agente.

° Planes de Emergencia:

El propio Plan de Emergencia en cuanto al Control del Plan de Medios Humanos y Materiales exige unos objetivos periódicos, y que año tras año deben ser revisados.

- Medios Materiales de Prevención.
- Medios Materiales de Protección (ITC).

° Formación:

Tiene tres apartados importantes en el desarrollo de acciones que exige la Ley.

- *Información de riesgos y medidas adoptadas*, que cambiarán cada vez que introduzcamos cambios, mejoras o incorporemos personal.
- *Formación de los trabajadores*, que debe alcanzar tanto la necesaria para Delegados de Prevención o Trabajadores Designados (30 o 50 horas según la actividad de la empresa, no esté contenida, o sí, en el Anexo I de RSL).

Formación específica sobre los procedimientos y riesgos del puesto de trabajo.

Cursos de Primeros Auxilios.

Campañas de Promoción de la Salud sobre:

- Riesgos Específicos.
- Medidas de Protección Personal.
- Salud en General. (Tabaco, alcohol, drogas)
- *Formación para emergencias.* Las Brigadas de Emergencia y Evacuación deben disponer de una formación continuada, para adiestrarse en el manejo de materiales y en el uso de los elementos de protección, educando al personal en el cumplimiento de las normas, señales y vías de evacuación.

° Investigación y análisis de accidentes:

La realización de esta actividad, debe permitirnos adoptar medidas sobre la causa que ha determinado el accidente, revisando la E.I.R. e inmediatamente modificar, si es necesario la planificación de prioridades de acciones de control, bien sean:

- Administrativas.
- Técnicas.
- Protección individual.

° Normativa Interna:

Se verá afectada en la medida que se altera la Evaluación de Riesgos y se modifiquen las condiciones de trabajo, así como, se vayan tomando medidas correctoras.

° Vigilancia de la Salud:

La realización de los Reconocimientos Médicos será específica a los riesgos de cada puesto de trabajo, se realizarán los siguientes:

- Los iniciales a la incorporación del trabajo.
- Inicial tras la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Al término de determinadas tareas que supongan riesgos.
- Tras ausencias prolongadas al trabajo.
- Intervalos periódicos, determinados en los Protocolos.
- En situaciones de embarazo, parto reciente o lactancia.
- A los trabajadores especialmente sensibles.

El empresario debe garantizar la vigilancia periódica de su estado de salud. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Se exceptúan, aquellos puestos y por tanto, trabajadores que estén en estos puestos de trabajo, cuando previo informe de los representantes de los trabajadores:

- Sea imprescindible evaluar las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas.

- En aquellos puestos que lo establezca una disposición legal, relativa a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

° **Memoria anual:**

En ella se incluirán las actividades realizadas dentro del ámbito de la empresa, en orden a:

- Actuaciones Técnicas (EIR, Controles).
- Actuaciones de Formación.
- Memoria de Vigilancia de la Salud.
- Modificaciones introducidas en el Plan de Emergencia.
- Accidentabilidad Laboral.

° **Auditoría:**

Según art. 30 RD 39/97 cada 5 años o siempre que lo estime la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la vista de los datos de siniestralidad.

4.4. **AUDITORÍA**

Conceptos y objetivos

El artículo 30 del Real Decreto 39/97, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece:

La Auditoría, como un instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención.

Los objetivos de esta Auditoría son:

- a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos.
- b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general.
- c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas.

El legislador refuerza la importancia de la evaluación de riesgos estableciendo que el auditor debe comprobar cómo han sido llevadas a cabo la misma y sus revisiones posteriores, sin implicar esto la repetición de la evaluación.

Respecto a la planificación, exige que el auditor analice si ésta está de acuerdo con los requisitos establecidos en la legislación vigente, en particular los reglamentos técnicos derivados de la Ley: las mediciones higiénicas, la planificación de todos los aspectos que el técnico realizó en la evaluación de riesgos decidió llevar a cabo (formación, entrega de equipos de protección individual, etc.).

Por último, el auditor debe analizar si los medios técnicos y humanos destinados por el empresario.

¿Quién tiene que pasar la auditoría?

- a) Todas las empresas que no hayan concertado su actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno deben someterse a una Auditoría. (art. 30 LPRL).
- b) La concertación de la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno sólo exime a la empresa de la realización de una Auditoría, si el concierto incluye todas las especialidades preventivas (seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud).
- c) Las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/97, y que cumplan con lo establecido en su artículo 29.3, no están obligadas a someterse a una Auditoría de Prevención. Si bien la Autoridad Laboral podrá no eximir de la misma a una empresa cuando su siniestralidad ponga de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas.

¿Cuándo hay que pasar la auditoría?

El artículo 29 del Reglamento de los Servicios de Prevención establece que en las empresas que no hayan concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada debe repetirse cada cinco años, aunque este período podrá ser reducido por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la vista de los datos de siniestralidad.

5. CONCLUSIONES

Del análisis de las circunstancias, resultados y de la experiencia puntual llevada a cabo, se deben sacar una serie de conclusiones:

- I. Se deben **rentabilizar los medios** con que se cuenta, concentrando los esfuerzos allí donde se entienda que pueden ser más efectivos. Al estilo del "Plan 677", seleccionando actividades y empresas con siniestralidad alta.
- II. Esta concentración de medios crea la necesidad de **coordinar la actuación** de todos los medios disponibles:
 - Administraciones Laborales de las CC.AA.
 - Inspección de Trabajo.
 - Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 - Mutuas de AT y EP y sus Servicios de Prevención Ajenos.
 - Servicios de Prevención Ajenos. Privados.

Llevando una actuación planificada y, a su vez, con elementos de control sobre objetivos, dado que siempre las actuaciones en este sentido carecen de objetivos concretos, y más frustrante la carencia de seguimiento.

- III. El empresario es quien decide sobre la **organización e inversión** en su empresa. Por tanto, se debe trabajar en varios sentidos:
 - Incrementar el nivel de Información, escaso según se ha demostrado en el Plan de Visitas.
 - Vincular al empresario, con la idea de integrar la Prevención dentro de su Organización, según se prescribe y recomienda en la L.P.R.L.
 - Como resultado de ambas acciones, debe elevarse el porcentaje de empresas con Sistemas de Prevención implantados.
- IV. **Incentivación por Resultados de Gestión.** El desarrollo de Sistemas de Prevención ajustados a la L.P.R.L. que produzcan resultados, debe llevar emparejado una reducción de la cotización.
 - La cotización a la Seguridad Social puede reducirse en un 10 % según art. 108-3º del T.R.94.

- En relación a las PYMES el número 3 del art. 5 de la L.P.R.L. establece que las Administraciones Públicas fomentarán la concesión de incentivos en orden a la mejora de las Condiciones de Trabajo.
- La Disposición Adicional Decimotercera de la L.P.R.L. autoriza a las Mutuas a detraer recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación, procedentes de los Excedentes de Gestión, para destinarlos a actividades de los Servicios de Prevención.
- Establecer una cotización progresiva en las Contingencias Profesionales, para cada empresa según el coeficiente resultado de comparar sus Índices con los propios del sector. Método que una vez realizado el estudio, ha quedado aparcado por dificultades de aplicación y evidentes situaciones de injusticia en determinadas actividades.

V. **Beneficiarios de la Acción Preventiva.** La finalidad última de la L.P.R.L. es preservar la salud de los trabajadores, en este sentido, todas las acciones enumeradas para el desarrollo legislativo van encaminadas a velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

Por tanto, tienen derechos, que se vuelven obligaciones para el empresario.

- Derecho a la Información, consulta y participación.
- Formación de los trabajadores.
- Vigilancia de la Salud.
- Protección especial de los trabajadores sensibles a determinados riesgos.

Pero también los trabajadores tienen obligaciones art. 29 de la LPRL.

- Velar por el cumplimiento de las medidas adoptadas por su propia Seguridad y Salud, y por la de otras personas a las que puede afectar.
- Los trabajadores de acuerdo a su formación, deberán:
 - Usar adecuadamente instrumentos, máquinas y equipos.
 - Usar adecuadamente los equipos de protección.
 - No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
 - Informar al Superior, trabajadores designados, acerca de cualquier situación que entraña riesgo para la seguridad y salud.
 - Cumplir las obligaciones establecidas por la Autoridad competente.

- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

- El incumplimiento de las obligaciones en materia de Prevención tendrá carácter de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

VI. Reducción de los AT y EP. Además de convencer a los empresarios de la necesidad de Inversión en Prevención, los trabajadores deben de adoptar una posición activa y crítica frente a las consecuencias de los AT y EP. En los siguientes órdenes:

- a) Primero, deben adoptar una posición selectiva y crítica frente a la determinación de contingencia profesional o común.
- b) Segundo, deben reclamar sus derechos de protección colectiva e individual en sus puestos de trabajo.
- c) Tercero, esta actitud activa frente a los riesgos, no debe confundirse con la exigencia de suplementos por riesgos, en vez de exigir adopción de medidas y acciones técnicas, que sin duda tiene un efecto más directo sobre la salud.
- d) La posición social favorable sobre la gestión de los AT y EP, a través de las Mutuas y sus Servicios de Prevención Ajenos, se contradice, con la posición desfavorable al control y seguimiento de la prestación económica de incapacidad temporal en contingencias comunes.

Las máximas de rapidez, diligencia y resolución, pueden obtenerse tanto en AT y EP, como en Contingencias Comunes, si la colaboración de los Sindicatos y Servicios Públicos de Salud se conjugara con las Mutuas de AT y EP.

VII. Modificación legislativa.

- a) La declaración de AT y EP a través de los Partes de Accidente, ha quedado en un mero trámite administrativo. Por tanto, deberían introducirse elementos de declaración más ágiles y oportunos.

Como podría ser "la declaración por parte del trabajador", al solicitar la asistencia sanitaria, tanto en los Sistemas Públicos, Privados o Mutuas, de las causas que han llevado a la consecución del accidente.

Los datos necesarios de la declaración serían los mínimos pero indispensables para el análisis e investigación:

- Hora.
- Agente Material.
- Descripción.
- Trayecto, en caso de in itinere.
- Lugar, en caso de AT en misión.
- Testigos.
- Etc.

b) La posibilidad de elección por parte del accidentado para la Prestación Sanitaria y la acumulación de la Incapacidad Temporal por AT y la Indemnización por Baja por la Compañía de Seguros, en caso de Accidente de Tráfico-Trabajo, está perjudicando y distorsionando la realidad.

- Se incluyen más AT in itinere o en misión, que los estrictamente reales.
- Se está prolongando la baja, con el fin de incrementar la percepción.
- Existe un enfrentamiento para el Alta, llevando muchísimos casos a la Reclamación Previa por Alta indebida.
- También se persigue un dictamen de su validez por trabajo para incrementar la Indemnización por Tráfico.

La solución sería simple, elegido por el paciente, quien quiere que le preste la Asistencia Sanitaria, la Incapacidad Temporal debería recaer sobre la misma Compañía y Mutua, y no compartir indemnizaciones.

VIII. Aunque podría incluirse en el apartado anterior de modificaciones legislativas, esta recomendación se enmarca más en el desarrollo de la L.P.R.L. y por eso, merece un apartado único.

La Resolución de 22 de diciembre de 1998, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE de 9/01/1999) sobre tarifas aplicables a las Mutuas como Servicio de Prevención Ajeno, debería modificarse, ampliarse y liberalizarse.

Nos encontramos con una resolución encorsetada frente a Servicios Privados y por tanto, con pocas posibilidades, en ciertos casos de competencia. Por ello, se debería:

- a) Adecuar las horas de la Resolución, a las horas reales de ejecución,

- b) Abrir las modalidades de contratación, para ofrecer más versatilidad.
- c) Crear la posibilidad de contratación abierta, para cada especialidad. (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Vigilancia de la Salud).

IX. Dadas las dificultades de las Mutuas y otros Servicios de Prevención Ajenos en acreditarse como entidades de Prevención en la especialidad de Vigilancia de la Salud, el Gobierno mediante Orden Ministerial de 28 de Enero de 2000 sobre Cotización a la Seguridad Social ha prorrogado por un año la financiación de los reconocimientos médicos a través de las Cotizaciones Sociales que efectúan las empresas. Las razones han sido las siguientes:

- La falta de especialistas en medicina del trabajo, que obliga a disponer de estos especialistas en función de los trabajadores concertados en esta especialidad y para cada Unidad de Prestación de Servicio.
- Las dificultades para acreditarse por parte de las Entidades Preventivas, dada la diversidad de exigencias planteadas por las diversas CC.AA.
- Finalmente, la poca contratación por parte de las Empresas de este servicio, tal como veíamos en la encuesta realizada por AMAT.

Esta medida supone aliviar, por un año, la tesorería de las empresas asociadas a las Mutuas, aunque no deja y no se oculta la incapacidad de arbitrar medidas desde la salida de la L.P.R.L., hasta ahora, para disponer de estos especialistas en Medicina del Trabajo.

X. **Costes de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.** Tal como se ve en el Estudio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, para el año 1997, los costes directos e indirectos de los AT y EP, supusieron para el conjunto del Estado Español el 3% de P.I.B.

Dado el incremento de accidentes en el ejercicio 98 y 99, el coste total habrá incrementado.

Por tanto, es labor de todos los agentes sociales aunar esfuerzos para luchar de forma coordinada frente a este incremento de los AT y EP, que nos olvidamos siempre, pero supone cada uno de ellos una situación cruenta para cada trabajador que lo sufre.

RESUMEN DE COSTES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL 1992 - 1996.

| INDICADORES | | 1992 | 1993 | 1994 ⁽¹⁾ | 1995 | 1996 ⁽²⁾ |
|--|------------------------------|------------|------------|---------------------|------------|---------------------|
| INGR.TOTALES S.S. POR CUOTAS AT/EP | | 436.334 | 428.205 | 446.649 | 471.742 | 529.306 |
| GASTOS ASEGURADOS (millones) | INVALIDEZ | 193.741 | 202.973 | 213.402 | 234.667 | 255.585 |
| | ASISTENCIA SANITARIA | 95.363 | 100.640 | 103.234 | 108.112 | 122.782 |
| | PENSIONES SUPERVIVENCIA | 50.718 | 53.980 | 57.157 | 60.313 | 63.505 |
| | TOTAL GTOS. | 339.822 | 357.593 | 373.793 | 403.092 | 441.872 |
| GASTOS/INGRESOS (%) | | 77,88 | 83,51 | 83,69 | 85,45 | 83,48 |
| JORNADAS NO TRABAJADAS POR AT/EP (UNIDADES) | | 15.726.179 | 14.578.894 | 13.114.389 | 14.440.522 | 15.592.318 |
| PERDIDAS ESTIMADAS TOTALES (miles millones) ⁽³⁾ | | 1.699,11 | 1.787,97 | 1.868,97 | 2.015,46 | 2.209,36 |
| RELACIÓN CON EL P.I.B. | P.I.B. (miles millones) | 59.104,90 | 60.934,20 | 64.698,80 | 69.788,80 | 73.661,00 |
| | PERDIDAS ESTIMADAS/P.I.B.(%) | 2,87 | 2,93 | 2,89 | 2,89 | 3,00 |

⁽¹⁾ Cuentas y Balances de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁽²⁾ En base a los criterios de Heinrich (Gastos asegurados X 5).

Fuente: Anuario de Estadísticas Sociales y Laborales (varios años) y Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales 1996. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En definitiva, es necesario el papel de la Administración, para determinar objetivos, implementar medios y organizar acciones que tengan un fin último la inversión de la tendencia creciente de los AT y EP en España.



I · N · A · D · E

INSTITUTO ATLÁNTICO

Donación de AGERS al Centro de Documentación de FUNDACIÓN MAPFRE