



ENTREVISTA

“LOS RIESGOS LABORALES RESIDUALES NO ENTIENDEN DE SITUACIONES POLÍTICO-ADMINISTRATIVAS”

JUAN GUASCH FARRÁS

DIRECTOR DEL CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

MIQUEL RAMS HERNADO
MC MUTUAL

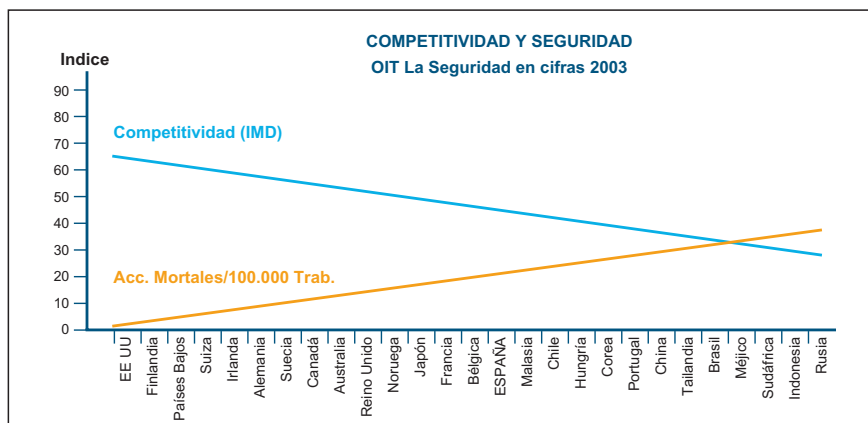
EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT) ES EL ÓRGANO CIENTÍFICO-TÉCNICO ESPECIALIZADO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO QUE TIENE COMO MISIÓN EL ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ASÍ COMO LA PROMOCIÓN Y APOYO A LA MEJORA DE LAS MISMAS.

Las diferentes situaciones que se están produciendo en el mundo laboral —a partir de cambios en la legislación, incorporación de trabajadores inmigrantes y aumento de la siniestralidad, entre otras— son temas de interés que abordamos con Juan Guasch Farrás, director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT.

A pesar de las modificaciones realizadas en la legislación sobre prevención de riesgos laborales sigue aumentando la siniestralidad. ¿Cuál cree que es la explicación?

Con toda seguridad, la explicación de esta realidad es multicausal y por ello la solución no es sencilla. En los últimos años, se están estudiando y publicando hipótesis basadas en aproximaciones a diferentes conjuntos de

causas, y entre las más publicadas están las que relacionan el crecimiento económico y los diferentes índices de siniestralidad; también se analizan las relaciones entre precariedad de la relación laboral y la siniestralidad y entre la edad de los trabajadores y la siniestralidad, entre otras. Asimismo, se considera como indicador correlacionable con la siniestralidad el grado de integración de la prevención de riesgos laborales (en adelante, PRL) en las políticas de la empresa, en el sentido de que cuanto menor es la integración mayor es la siniestralidad que se genera en el sector de actividad o empresa concreta. Pero hay un concepto previo que condiciona la actividad integrada y, por lo tanto, la calidad de la prevención que haya sido implementada, que depende exclusivamente de la adecuada identificación (cualitativa y cuantitativa) de cada uno de los posibles riesgos en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa. No se planificarán ni ejecutarán acciones preventivas que eviten o reduzcan los riesgos que no hayan sido identificados. Esta identificación potencial está directamente relacionada con la calidad de la acción realizada por los actores responsables del Sistema de Prevención y tiene que ver, de una manera unívoca, con el nivel de conocimientos y experiencia de los mismos. Dicho nivel de conocimientos y experiencia va más allá del concepto de los conocimientos adquiridos en los programas oficiales (reglamentarios) de formación y se refiere a los conocimientos y experiencia de los antes citados “actores” en su fase de formación de grado.



También será determinante, para un adecuado nivel de calidad en las tareas preventivas a integrar, la experiencia que tengan los responsables de su integración. El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, impone la necesidad de un cierto "currículum" formativo que incluye una parte de "proyecto" o trabajo final de plasmación de los conocimientos adquiridos. Lo comentado hasta aquí no pretende ser la explicación de las causas de la siniestralidad. Pero se considera que un factor determinante para tratar de controlar las causas primarias que puedan desencadenar los accidentes de trabajo, y sobre todo las enfermedades profesionales, es asegurar una buena calidad en los conocimientos y en la experiencia de los "actores" profesionales de la PRL.

¿La Ley 31/1995 la encuentra adecuada para las microempresas?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y la Ley 54/2003, de 12 de noviembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, son el marco adecuado para la gestión de la prevención en las empresas. Otra cuestión sería plantearse qué nuevos enfoques se podrían dar a algunos de sus preceptos para adaptarlos a la realidad cambiante de este mundo productivo globalizado. En este sentido, se podrían repensar las posibles formas de organización de la PRL en las empresas, focalizando, quizás, la prevención a cargo de los recursos preventivos propios de las mismas y que los recursos ajenos fueran subsidiarios de los primeros. Otra posibilidad sería replantear la figura de la auditoría externa reglamentaria en función del tamaño de la empresa; no me refiero a la auditoría interna y, por tanto, voluntaria, dado que ésta (la de prevención y, en su caso, la que no es de prevención) es del todo imprescindible para calificar la bondad de cualquier sistema implementado.

¿Cree que la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 604/2006) ayudará a la reducción de la siniestralidad?

Sí, sin duda, los preceptos preventivos contenidos en el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican

el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, tienen por misión, con carácter general, favorecer una mayor y mejor objetivación y explicitación de las acciones preventivas a realizar, en función de lo establecido en el Plan de Prevención, que tiene como piezas fundamentales la "Evaluación de riesgos" y la "Planificación de las actividades preventivas". Dicha evaluación deberá estar basada en una correcta identificación de todos los riesgos potencialmente presentes en cada puesto de trabajo, durante toda la ejecución de las tareas que cada puesto tenga encomendadas. Remarco las expresiones: "potencialmente presentes", no sólo los riesgos habituales, y "todos los puestos de trabajo", exhaustividad.

DEBERÍA AUDITARSE TODO: EL SISTEMA PREVENTIVO IMPLEMENTADO EN LA EMPRESA, TANTO CON RECURSOS PROPIOS COMO AJENOS.

¿La realización de auditorías del sistema de prevención es una adecuada estrategia para la reducción de la siniestralidad?

Ya he manifestado mi opinión acerca de la bondad de esta herramienta preventiva. Lo que no está tan claro, a mi criterio, es la necesidad de que sea reglamentaria. Somos el único país de la Europa comunitaria —y, por tanto, afectado por lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria— que las ha explicitado en su ordenamiento jurídico. Quizás se podría pensar la posibilidad de que sólo fueran reglamentariamente necesarias en empresas de gran tamaño, con más de 500 trabajadores. Lo que sí creo conveniente es que lo auditado debería ser "todo" el sistema preventivo implementado en la empresa, sea con recursos propios o ajenos.

¿Considera que el periodo de dos años para la repetición de la auditoría en empresas del Anexo I es adecuado?

Sí, en principio parece un periodo de tiempo adecuado para permitir un correcto control del nivel de implementación del sistema preventivo. En el bien entendido de que se trata de una propuesta de mínimos indispensables, en casos concretos, donde los riesgos o las consecuencias de los mismos lo hicieran aconsejable, la frecuencia debería ser mayor, cada año y medio, cada año, etc.

¿Qué criterios considera que deberían seguirse para la integración de los inmigrantes en la prevención?

Para la integración de los trabajadores inmigrantes en la prevención con el objetivo de conseguir una adecuada actitud frente a un trabajo concreto y a sus riesgos —aquellos riesgos que no se hayan podido eliminar—, la normativa vigente es clara y exhaustiva y define perfectamente el protagonismo de cada actor de la prevención. Se trata, pues, de dar los pasos previos necesarios, de orden cultural y sociológico, para este colectivo, con el fin de situarlos en una posición, al inicio del trabajo, equivalente a cualquier otro trabajador. El trabajador deberá saber cuáles son los factores de riesgo a los que se enfrentará en el trabajo y cómo deberá protegerse. Que se sepa, los riesgos "residuales", presentes en el trabajo, no entienden de situaciones político administrativas.

¿Qué otras razones hay para invertir en prevención?

Sin ánimo de ser exhaustivo, hay otras muchas razones, además de las meramente administrativas, por las que las empresas deben hacer prevención. Pero si me lo permite, voy a referirme a la necesidad de conseguir unas correctas condiciones de trabajo si se pretende ser competitivo. En este sentido —ver gráfica—, se detalla la relación entre siniestralidad y competitividad, presentada en el informe "La seguridad en cifras 2003" de la Organización Internacional de Trabajo, en el que se observa cómo los países más competitivos presentan mejores índices de siniestralidad que los menos competitivos. ¡Por algo será!