

LA CULTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA, CLAVE PARA REDUCIR LOS ACCIDENTES

El accidente ocurrido en noviembre de 2005 en Granada al caer una plataforma de un puente en construcción causando la muerte de 11 trabajadores, que vino a engrosar la ya abultada lista de accidentes mortales y la coincidencia con los 10 años de existencia de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, 31/1995 de 8 de noviembre, han dado lugar a debates y declaraciones en los medios de comunicación, por parte de la Administración, Empresarios y Sindicatos, que no han mostrado un sentimiento demasiado positivo sobre la aplicación de la Ley en estos 10 años de funcionamiento.

Con la idea de sacar mis propias reflexiones y al objeto de que pueda servir de apoyo a los lectores de este artículo, he recogido en el documento la evolución de los accidentes totales baja en jornada laboral, habidos en el Estado Español durante los últimos 10 años (No incluye los accidentes in itinere), clasificados en accidentes de bajas leves, graves y mortales. Asimismo se incluye la evolución de la accidentalidad habida en el País Vasco.

Como se puede observar en los gráficos, la evolución de la accidentalidad ha seguido las mismas pautas con un claro ascenso a partir de la puesta en vigor de la publicación de



Koldo Rivera y Ruiz de Aguirre
Asesor y Formador en Prevención
de Riesgos Laborales

Recibido: 9/01/06
Aceptado: 19/01/06



la Ley, llegando hasta su máximo exponente en 2001 y descendiendo ligeramente hasta 2004, aunque siempre por encima de los valores existentes en el momento de publicación de la Ley. No se considera el año 2005 por disponer sólo de datos hasta octubre si bien se puede observar una tendencia a estar en valores parecidos a los de 2004.

Igualmente, analizando la Ley desde su inicio, ya que posteriormente ha sido reformada en algunos artículos, puede decirse que es una buena Ley, que la hace una de las mejores de la Comunidad Europea. A mi entender, debiera haber bastado para reducir la siniestralidad si, desde el momento de su promulgación, en las empresas se hubiesen llevado a efecto tanto las evaluaciones como la aplicación de Planes de Prevención, e igualmente si en muchas empresas medianas y pequeñas, la posesión de estos documentos, se hubieran llevado a la práctica tomando las acciones correspondientes y no hubieran sido una mera formalidad para justificar su presencia frente a la Administración.

La aplicación de la Ley también trajo como consecuencia la promulgación de un gran número de Reales Decretos, entre los que quiero destacar:

- El R. D. 39/1997, de 17 de enero que regula, entre otras cosas, los servicios de prevención, propios y ajenos, auditorias y funciones y formación a recibir por parte de los Previsionistas; Delegados de Prevención y Empresarios con menos de seis trabajadores.
- El R. D. 486/1997 que regula los lugares de trabajo.
- El R. D. 1215/1997 que regula la adecuación de las máquinas y equipos en base a los anexos I y II de su contenido.
- El R. D. 1627/1997 que regula los trabajos de Construcción.

Estos Reales Decretos han permitido establecer con un criterio más lógico que el utilizado hasta la promulgación de la ley, la organización de la Prevención en las empresas y administración, tanto del estado como de las autonomías. Igualmente las condiciones de trabajo se han convertido en más seguras con la

MODIFICACIONES A LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/95

Ley 50/1998, de 30 noviembre que modifica los Art. 45,47,48 y 49

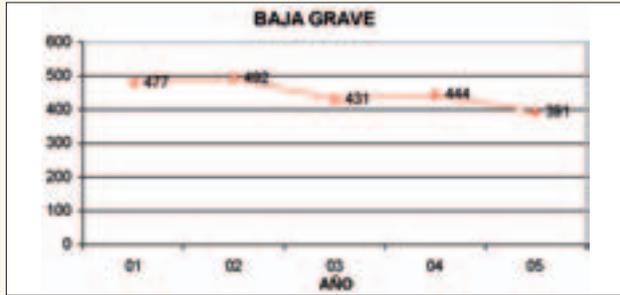
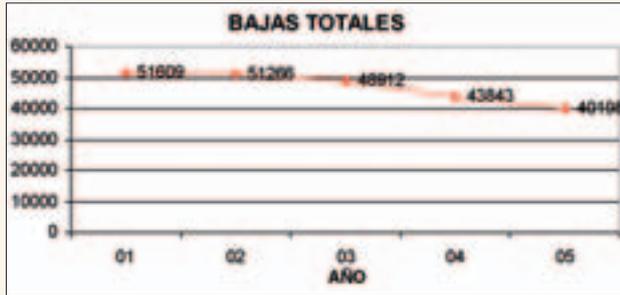
Ley 39/1999 de 5 noviembre que modifica 21 Art. 26

Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 agosto que modifica Art. 45 y deroga los Art.46 a 52.

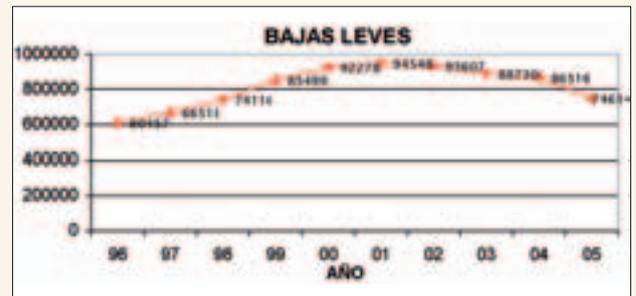
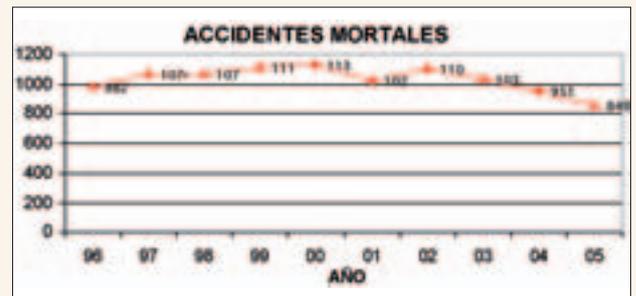
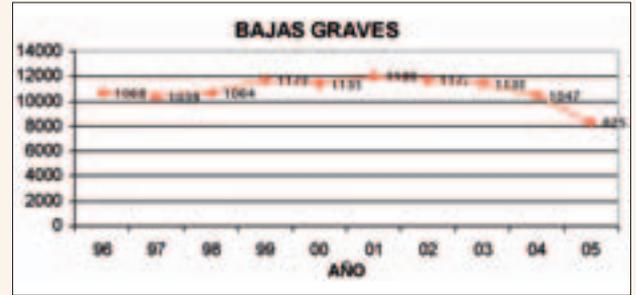
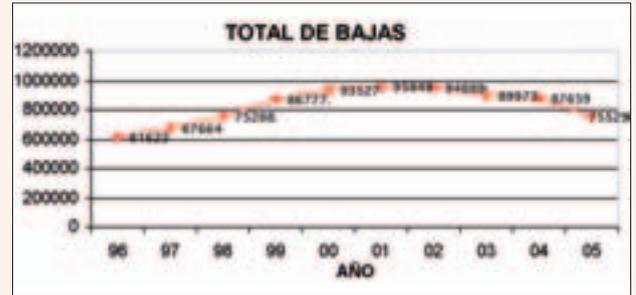
Ley 54/2003 de 12 diciembre que modifica el R. D. Legislativo 5/2000

R. D. 17/2004 de 30 enero que desarrolla el Art. 24 "*Coordinación de actividades empresariales*".

SINIESTRALIDAD EN LA COMUNIDAD DEL PAIS VASCO EN JORNADA LABORAL



SINIESTRALIDAD EN EL ESTADO ESPAÑOL EN JORNADA LABORAL



aplicación de Reales Decretos como el 486, 125 y 1627 y otros más que no mencionamos, cuya aplicación es ostensible en la gran empresa, aunque no tanto en la mediana y pequeña empresa, quizás porque la cultura de la prevención no está todavía debidamente incorporada.

Asimismo, la Ley y los Reales Decretos emanados de aquella han permitido la formación y acreditación en las tres disciplinas, Seguridad, Higiene y Ergonomía, de un gran número de Técnicos Superiores, así como la de Técnicos Medios de Prevención, Delegados y Empresarios con menos de seis trabajadores para que puedan asumir la prevención, en calidad de asesores (en Construcción tiene algunas funciones de carácter ejecutivo). Esto posibilita a las empresas y entidades dotarse de personal asesor para poder llevar a la práctica la Prevención.

Parece paradójico que, teniendo en la actualidad y ya desde su pro-

mulgación, una buena Ley, la posibilidad de poder contar con un Servicio de Prevención que asesore al empresario y Administración, que la formación del personal de Prevención puede considerarse lo suficientemente buena para cumplir con su función de ASESOR y, habiendo mejorado las condiciones generales de trabajo, los resultados hayan empeorado, por lo cual es incuestionable que algo no se hace bien. Esto nos lleva a analizar la situación para establecer, si es posible, qué factores están teniendo incidencia en los resultados de siniestralidad

para con ello determinar las posibles causas y corregirlas.

Mi pregunta es: ¿Pudo tener la Ley alguna influencia en el aumento de la siniestralidad? Es obvio que la exigencia de la Ley despertó en el pri-

mer momento inquietudes respecto a la repercusión que podría acarrear en el tema de sanciones, por parte de la Administración e incluso sobre la responsabilidad civil y penal lo que pudo llevar a una mayor comunicación de los siniestros habidos (baja leves) si bien considero que su influencia fue mínima.

También es cierto que *todo cambio necesita tiempo* para el proceso de aplicación y de adaptación, pero 10 años parecen ser un periodo excesivo para que cualquier innovación con carácter positivo no haya conseguido mejores resultados.

creación de una cultura de Prevención en la empresa o entidad, generada por la Gerencia y llevada a la práctica por todo el colectivo de trabajo siempre liderada por los mandos, con asesores adecuados en materia de Prevención. Quizás sería aconsejable el aumento de la plantilla de la administración, pero es en el interior y desde el interior de la empresa, donde debe resolverse este problema.

Esta cultura permitiría integrar la Prevención en todos los colectivos del activo humano de la empresa mediante la adaptación de una metodología adecuada de administrar (Plani-

ciones por mí realizadas, aunque no existió el accidente cuando yo miraba la operación que se realizaba ni posteriormente a mi ausencia, pude comprobar cómo el mando inmediato, por falta de Formación o por otras razones (una exigencia de terminar con el trabajo cuanto antes o conseguir una mayor producción o simplemente no comprometerse) hacía caso omiso de situaciones como la de permitir que el trabajador anule un dispositivo de seguridad, consentir trabajar en un andamio sin protección o, lo que es peor, mandar que se anule un dispositivo para alcanzar una mayor producción.

Para conseguir que la cultura se integre en la empresa debe actuarse siguiendo una serie de procedimientos como son:

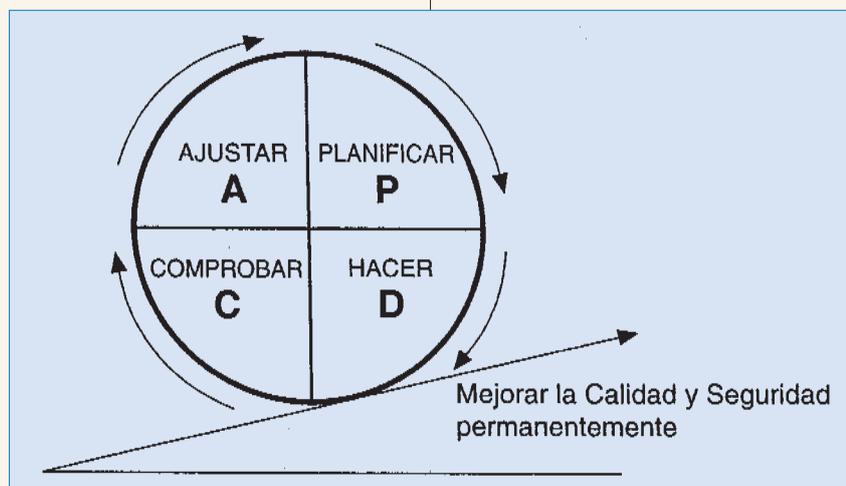
1º La realización de las evaluaciones de todos los puestos de trabajo de la empresa.

2º La elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

3º La Formación de todos los trabajadores y mandos.

El primer punto, la **evaluación**, deberá hacerse por el técnico de Prevención, ya sea propio de la empresa o de un Servicio de Prevención ajeno, la participación del mando correspondiente, la del Delegado de Prevención, y la consulta al trabajador del puesto evaluado. Los empresarios con menos de seis trabajadores las podrán realizar ellos si entran en este concepto y si son evaluaciones elementales. En todos los casos, la evaluación irá acompañada de las medidas correctoras para aquellos riesgos que no puedan ser evitados.

El segundo punto, la **elaboración del plan**, será una responsabilidad del empresario, quien encargará su elaboración a técnicos de prevención de la empresa o al Servicio de prevención ajeno debiendo ser participado mediante consulta a los mandos y delegados de prevención. En el caso de existencia de Comité de Seguridad y Salud Laboral, deberá ser refrendado por este Organismo. El plan se deberá ajustar al tipo de empresa buscando la máxima adaptación a la misma tanto en contenido como en volumen.



Recientemente ví en la televisión un coloquio en el que participaban un representante de la Administración autonómica, uno de la Empresa y dos de los Sindicatos y éstos últimos solicitaban de la Administración que, por parte de ésta, se llevasen a efecto más acciones de control en las empresas tanto por parte de los Inspectores de Trabajo (Estado) y de los Técnicos de Prevención de **Osalan** (Administración Autonómica), para lo cual pedían un aumento de la plantilla en ambos colectivos.

No hay duda de que, cuanto mayor sea el número de efectivos a vigilar, mayor será el control de la Prevención, pero exagerando esta situación, sería tanto como poner a un trabajador otro trabajador para que le vigile, lo cual podría ser efectivo pero no racional ni por descontado económico. Lo adecuado para que el sistema de mejora de la siniestralidad se realice debe hacerse a través de la

ficar y controlar organizando y supervisando) los activos que cada empresa dispone o, si resulta más familiar, aplicando el ciclo PDCA de **Shewhart y Deming**: Planificar-Hacer-Comprobar-Ajustar.

Esto permitiría, entre otras cosas, una mejora en los procedimientos de trabajo, de la productividad, de la calidad, los costes y, por descontado, en la integración de la Prevención de los riesgos, evitando accidentes como los de Granada, donde bajo la plataforma en construcción que cayó, tenían el taller una serie de operarios, o la existencia de un muerto en unas grandes obras de parques y viviendas de Bilbao, en la que un trabajador murió aplastado por una carga desprendida de una grúa cuya cadena de elevación se había roto y se había solucionado, atando las dos partes de la cadena con un alambre sin que los mandos presentes se enterasen de tal circunstancia. En muchas observa-

El plan deberá contener:

- La política de prevención de la empresa firmada por el gerente, con el compromiso de dotar de los recursos económicos y humanos que se precisen.

- El sistema de gestión a utilizar.

- Responsabilidades de cada nivel jerárquico en materia de Prevención.

- Responsabilidad de los trabajadores sin mando.

- Responsabilidad del técnico de Prevención.

- Responsabilidad de los técnicos de Prevención ajenos respecto a la empresa.

- Responsabilidad de los delegados de Prevención.

- Funciones del Comité de Seguridad y Salud si lo hubiera.

- Acciones a realizar emanadas de la evaluación de riesgos o al objeto de mantener las condiciones de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Salud Laboral contempladas en la evaluación.

- Formación de mandos y trabajadores.

- Inspecciones.

- Investigación de accidentes.

- Plan de revisión de las evaluaciones y realización de nuevas evaluaciones.

- Normas y procedimientos, especificaciones y protocolos.

- Control de aprovisionamiento.

- Coordinación y control de actividades empresariales.

- Gestión y uso de equipos de protección.

- Control de documentación (Evaluaciones, inspecciones, Formación, investigación de accidentes, incidentes, auditorías, etc.)

- Acciones de Higiene Industrial.

- Acciones de Ergonomía.

- Plan de emergencia.

- Acciones dirigidas al control de la salud.

En el punto tres, debemos considerar la **Formación** de trabajadores y mandos por la vital importancia que ambos tienen en la disminución de la siniestralidad de la empresa. Los primeros, por ser los actores y ejecutores y los segundos por ser los formadores naturales de las tareas a realizar por los trabajadores y, a la vez,

sus dirigentes y supervisores.

La Formación específica de las tareas a realizar por los trabajadores no debe existir duda alguna de que la deben realizar los mandos al igual que forman en tareas de producción o de calidad, lo que, además de permitirles potenciar su liderazgo, les ayuda a conocer a los subordinados en la ejecución de las tareas.

En cuanto a los **trabajadores temporales**, los mandos deben prestar una atención especial en cuanto a Formación e información, ya que esta temporalidad les hace más vulnerables por diversidad de razones, como reflejan las estadísticas referentes a 2003, en que los accidentes baja en contratos temporales, fueron de un 55,72 % en leves, un 56,23 % en graves y un 51,86 % en mortales y en 2004 los accidentes - baja fueron 52,66 % en leves, 51,42 % en graves y 47,00 % en mortales, del total de accidentes totales del año.

Por último, debo referirme a la importancia que tiene la **Formación de los mandos**, (Dirección y mandos inmediatos) para que lo apliquen al campo de responsabilidad que le han asignado, (instalaciones y equipos y personas) siguiendo los criterios de dirección establecidos por la empresa de forma que pueda llevar a efecto los objetivos de producción, calidad, costes y seguridad y salud del personal que se le ha asignado.

Esta Formación de gran importancia para crear la cultura de Prevención podrá ser impartida tanto por personas de la propia empresa como ajena a ésta, si bien en el caso de que sea esta última opción deberá conocer la idiosincrasia de la propia empresa así como la actividad que desarrolla.

Especial atención debe tenerse en la **Formación de los mandos inmediatos** ya que son ellos en última instancia, los que tienen campo de responsabilidad donde se encuentran los ejecutores de los trabajos, las instala-



ciones, máquinas y equipos que deben estar en las condiciones óptimas de Seguridad.

Esta Formación abarcará el conocimiento de las técnicas básicas de Prevención, Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía además del conocimiento del Plan de Prevención, los objetivos señalados en él y el Plan de emergencia de la empresa,

Creo es mi obligación decir que esta cultura fue ya aplicada con éxito en las fábricas de la Empresa **Altos Hornos de Vizcaya** en la década de los 80 y en la cual tuve mi pequeña participación, en la que colaboraron todo el activo humano (presidencia, dirección mandos, trabajadores, Servicio de Prevención y delegados de Prevención, con especial implicación de la presidencia y dirección de la empresa. En la actualidad, conozco varias empresas que lo han logrado entre las que cabe destacar **Dow Chemical Ibérica, S. A.** y el Tren de bandas en frío de Echévarri, perteneciente a **Aceralia**.

Por último, quiero hacer notar la existencia de un Centro de Formación **I F P R L (Instituto de Formación de Prevención de Riesgos Laborales)** situado en Baracaldo y único en sus características en Vizcaya, dotado con equipos e instalaciones para el aprendizaje práctico de Seguridad, en lo que respecta a trabajos en altura, andamiajes, manejo de equipos, carretillas etc, y que es particularmente interesante para la Formación de trabajadores con mando y sin mando tanto de la de la Construcción y de las diversas industrias que requieran alguna de las prácticas en las instalaciones y equipos enumerados. ■