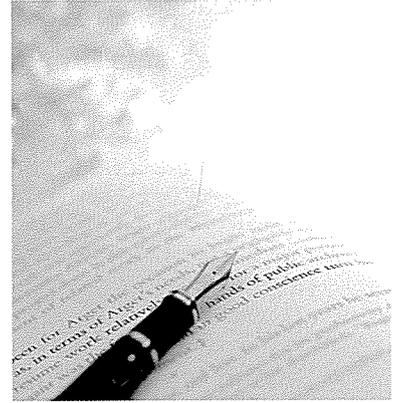


Nihil novum sub sole.

No hay nada nuevo bajo el sol



Joseba Jauregi Apellaniz

El pasado día 25-09-2005 se publicó un monográfico sobre la siniestralidad laboral en Euskadi en el Correo Español.

En el citado estudio se intentan dar luces sobre el sangrante problema que últimamente venimos soportando, a saber: las altas tasas de siniestralidad laboral. Tras la exposición de las frías estadísticas se escudriñan las posibles soluciones al problema, acudiendo para ello a los distintos agentes sociales que intervienen dentro del proceso. Así se solicita la opinión de la administración, sindicatos, y la patronal. Resulta paradójico sin embargo, que no se solicite la opinión de los profesionales del sector, quienes además de estar sometidos a importantes responsabilidades son quienes tienen una idea cabal de la situación, y mejor conocen el verdadero estado de la cuestión.

Interesa ahora sin embargo, el análisis de las causas o justificaciones que en el meritado artículo fueron planteadas por unos y otros.

Tras la lectura de los distintos puntos de vista planteados se puede perfectamente llegar a la conclusión que no hay acuerdo a la hora de explicar los motivos de la siniestralidad laboral. La administración (Osalan) por su parte pone el énfasis en la falta de cultura en materia preventiva y en la subcontratación como principales motivos explicativos de la siniestralidad laboral. El representante sindical por su parte, inclina la balanza en la subcontratación como principal motivo de la accidentabilidad laboral, denunciando con vehemencia ciertas "prácticas" de la administración en orden a la anulación de actas de infracción incoadas por la inspección de

trabajo. Por fin el representante de la patronal comienza admitiendo el desconcierto del sector ante la situación que ahora nos ocupa, proponiendo trabajar en la misma línea por parte de la patronal, pero echando en cara a los sindicatos el trabajo que deben realizar por su ascendencia sobre los trabajadores.

De la lectura de los citados argumentos no es posible deducir una idea racional de las razones por las que se ha generado un aumento de las tasas de siniestralidad laboral, sino más bien al contrario la idea que puede obtener un observador externo es

Se han de dar pasos para facilitar una actitud de corresponsabilidad en la gestión preventiva, lo que aportaría sin duda, una visión más moderna y avanzada de la prevención.

que prácticamente los agentes intervinientes en el proceso se lanzan los trastos a la cabeza, sin que ninguno de ellos realice una verdadera autocrítica al objeto de establecer los puntos de mejora y actuar proactivamente en orden al logro de un objetivo común, a saber: el control de la siniestralidad laboral en Euskadi.

Es cierto que la falta de cultura preventiva es un elemento que tiene una extraordinaria importancia en el caso que nos ocupa, en tanto en cuanto la normativa establece la Integración necesaria de la Prevención en los sistemas de gestión de la empresa. Un traje demasiado amplio para algunas empresas

que tienen muchas dificultades para llevar a cabo dicha medida. Entre tanto, un campo abierto para la imposición de sanciones por parte de la inspección de trabajo.

Sería necesario establecer sistemas que distingan entre las empresas de cierto tamaño que pueden aplicar dicha medida sin problemas, y aquellas otras de pequeño tamaño, o micro-pymes que no pueden aplicar dicha integración por falta de preparación y conocimientos en sistemas de gestión, ello supone necesariamente que las empresas conozcan lo que significa establecer un sistema de gestión, y que previamente se hayan podido formar en ello, cosa que evidentemente no ha ocurrido ya que el cambio legislativo se produce en diciembre del 2003, (Ley 54/2003 de 12 de diciembre) siendo sin embargo exigible dicha

integración desde el día siguiente a la publicación de la ley. En materia preventiva aún cuando exista una normativa a nivel estatal que regule la materia de forma rigurosa a través de controles públicos, es del todo punto conveniente y necesario que los empresarios (sujetos privados) asuman mayor protagonismo y responsabilidad, tratando la política de salud y seguridad de una forma integrada dentro de las políticas de la empresa. Todo ello hace que sea necesario un aumento de la intervención a nivel horizontal, reduciendo la intervención estatal de forma paulatina, porque ello supondrá una asimilación por parte de los sujetos privados de los princi-

pios preventivos, tal y como ocurre en relación a materias a fines como la calidad, o el medio ambiente.

Se trata en definitiva de conseguir otro escenario, pasar de una regulación minuciosa, rigurosa, inflexible, e ineficaz, impuesta a través de severos controles públicos, a un sistema en el que los empresarios y sujetos privados asuman el verdadero protagonismo sobre la materia como ocurre en la gestión de la calidad.

¿Cómo se logra el acercamiento hacia ese objetivo deseado? Desde luego realizando autocrítica por parte de unos y otros, pero no echando balones fuera y dejando la "pelota en el tejado del vecino". La administración en lo que le toca debe fomentar su actuación entorno a la idea de informar y formar a las pequeñas empresas sobre las distintas técnicas de gestión, explicando el alcance y contenido de la ley y lo que esta pretende, llevando a cabo para ello una campaña informativa sin precedentes. Tampoco estaría de más que se asumieran las facultades establecidas por el Art. 9.3 de la ley 54/2003 en el que se establece la posibilidad de colaboración entre el estado y las comunidades autónomas. Para el desarrollo de tales medidas es necesario que los funcionarios de las citadas comunidades autónomas ejerzan labores de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad en las empresas y centros de trabajo. Es decir, se trata que los técnicos pongan en conocimiento de la inspección de trabajo hechos susceptibles de ser sancionados. Esto también ocurre ahora, pero la nueva reforma intenta que éstos funcionarios actúen con "imperium", ejercitando auténticas funciones públicas de modo y manera, que las apreciaciones de esta serie de funcionarios-técnicos tenga valor probatorio, pudiéndose iniciar un acta de infracción por las apreciaciones por ejemplo de los técnicos de Osalan. También tendrán la facultad de hacer uso del libro de visitas. Esto va a suponer en la práctica, que la no permisión de acceso a las instalaciones fabriles, centros de trabajo, etc. a uno de estos funcionarios se pueda considerar como una acción obstructora, pudiéndose incoar un acta de infracción por una acción obstructora.

Para que esta medida comience a funcionar es necesaria una adecuación reglamentaria que habilite a estos funcionarios-técnicos para realizar como decíamos fun-



Por su parte la patronal o la parte empresarial también debe realizar esfuerzos en orden a mejorar las prácticas preventivas entre sus asociados.

ciones públicas. (Disposición Adicional decimoquinta).

La situación en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) es bastante negativa en orden a la aplicación de dicha previsión, sobre todo por que se trata de una de las cuestiones competenciales que se encuentran a debate, y también por el actual marco político existente entre la relaciones CAV vs Estado.

Los sindicatos por su parte deberían mantener una actitud más proactiva y hacer uso de las facultades que la negociación colectiva otorga. La LPRL reconoce el carácter de fuente normativa de los convenios colectivos en materia de prevención. No obstante a pesar del papel fundamental que la negociación colectiva debería jugar como mecanismo de fijación de condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, lo cierto es que durante mucho tiempo ha podido apreciarse un preocupante desinterés de los interlocutores sociales en regular la materia preventiva. Tal y como puso de manifiesto el informe Durán "el tratamiento que da la negociación colectiva a esta materia no refleja, ni cuantitativa, ni cualitativamente, su importancia objetiva, tanto en lo relativo a los bienes jurídicamente protegidos cuanto al interés manifestado en este ámbito por los agentes sociales y muy especialmente por los sindicatos". (Durán López F., "Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España"). No basta pues con decir que un determinado sindicato es que el más denun-

cias ha realizado, se necesita ir más allá.

Por su parte la patronal o la parte empresarial también debe realizar esfuerzos en orden a mejorar las prácticas preventivas entre sus asociados, creando clusters de conocimiento para difundir prácticas de gestión por ejemplo. No debemos de olvidar que el empresario tiene una deuda de seguridad que no queda saldada con la puesta a disposición de los elementos de protección sino que se ha de velar por su utilización efectiva. Se han de dar pasos para facilitar una actitud de corresponsabilidad en la gestión preventiva, lo que aportaría sin duda, una visión más moderna y avanzada de la prevención. Para ello es menester abandonar actitudes monetaristas y defensivas para dar paso a posiciones ofensivas, permitiendo para ello la intervención en la gestión preventiva por medio de los convenios colectivos, y evitar la negación de dicha posibilidad bajo el pretexto que la gestión preventiva se inserta en el ámbito de la gestión directa de la empresa por lo que la regulación, ampliación o concreción que de la misma pueda realizarse en el proceso de la negociación colectiva, debiera de tenerse presente la larga lista de obligaciones empresariales que contiene la normativa sobre prevención, evitando añadir otras nuevas. ■

■Glosario de términos

Meritar: Hacer méritos.

Incoar: Comenzar algo, llevar a cabo los primeros trámites de un proceso, pleito, expediente o alguna otra actuación oficial.

AUTOR

Joseba Jauregi Apellaniz

Licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto, Colegiado nº 5102 por el Ilustre Colegio de Abogados de Bilbao.

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales Especialidad en Seguridad por la Universidad Politécnica de Mondragón, (1999-2000). Posteriormente realizó la especialidad en Ergonomía y Psicología por el Instituto Vasco de Ergonomía Derio, (2001).

Master de Recursos Humanos por Esdlen Bilbao (Curso 2003-2004).

Ha trabajado en BRIDGESTONE-FIRESTONE, en Departamento de Seguridad realizando, entre otras, tareas de revisión de la evaluación de Riesgos de la planta de la citada compañía en Basauri. También trabajó en Estampaciones Bizkaia S.A, dentro del programa de Becas EUSKALIT, (2001-2002), en la adaptación de la documentación del sistema de aseguramiento de la calidad ISO 9001:1994, a las nuevas exigencias de la ISO 9001:2000 y estableciendo un sistema de Gestión por Procesos, partiendo de la documentación existente.

Actualmente trabaja de Técnico de Seguridad en varios Servicios de Prevención, en los departamentos de Industria - Construcción, realizando la gestión íntegra de la Prevención en la citada compañía para diversos clientes, asesoramiento integral en materia de prevención, representación de las empresas ante la autoridad laboral, recursos administrativos, coordinación empresarial, etc.

Presidente de AVATEP (Asociación Vasca de Técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales).

Contacto:

www.avatep.org