



Condiciones de trabajo en Andalucía y su prevención

Julio Miño Terrance.

Técnico superior y perito en PRL. Profesor de Derecho del Trabajo y PRL. Universidad Pablo de Olavide. Presidente Asociación Científica de Expertos en SSL de Andalucía (Acessla)

Según el informe sociolaboral de la Confederación de Empresarios de Andalucía respecto a los datos de siniestralidad acaecidos en Andalucía en 2014, se han producido un total de 71.749 accidentes, un 8% más que en 2013. Y es que el accidente sigue estando parejo al volumen de actividad. Esta realidad podría mejorarse en mi opinión impulsando una serie de avances de inexcusable necesidad, necesidades que he defendido en mi condición de especialista, docente y asociado en la materia (y que en su mayoría han sido objeto de jornadas, acciones formativas, artículos divulgativos, o contenidos web o 2.0 en general), y que a continuación expongo.

1º) Optimización y complemento práctico de la normativa preventiva mediante su mejora y, sobre todo, a través del impulso de la negociación colectiva.

A la gran complejidad de la normativa de prevención, transpuesta de las directivas con parecida amplitud y generalidad, se une la necesidad de que la disciplina preventiva –y por ello el Derecho del Trabajo relativo a la prevención–, hayan de asumir un ámbito de aplicación muy extenso (todo tipo de riesgos y actividades de cualquier naturaleza), añadiéndose a ello el carácter heterónimo de una normativa constituida por (art. 1 Ley 31/95, en adelante LPRL):

- “La presente ley” (y sus modificaciones)...
- “...sus disposiciones de desarrollo y complementarias...”.
- “...así como cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a PRL”.

Los convenios colectivos son una magnífica herramienta de adaptación y concreción de la normativa principal. Así lo reconoce la propia LPRL (art. 2.2) cuando dice “2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho Necesario Mínimo Indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

Por tanto, en los convenios está la posibilidad, al menos en cierta medida, de adaptar las obligaciones y las propias herramientas metodológicas a cada uno de los sectores y oficios, siempre que no se limiten a reiterar de forma mimética lo ya previsto por la Ley y los reglamentos.

2º) Integración y actitud preventiva y saber-querer hacerlo, realmente, bien.

La integración preventiva no es una declaración de intenciones, y más que un objetivo en sí mismo, debe ser el medio para un ade-



cuado reparto de responsabilidades en cada organización y para llevar a efecto la planificación e implantación preventiva desde el ejercicio de una actuación interdisciplinar en la cual el especialista preventivo desarrolle una función de apoyo técnico y asesoramiento, ya que son otros los que tienen y deben practicar su ejecución e implantación real.

Aparte del significado que quiera darse en la empresa al concepto, y precisamente por la función de apoyo y asesoramiento citada, es importante a efectos de integración la organización que se adopte respecto de tales recursos preventivos. Y es que las modalidades de prevención se vienen implementando rígidamente sin proporción al tamaño, la naturaleza y la dispersión de los riesgos de cada empresa. A mayor abundamiento tampoco se suele acudir a la combinación de las modalidades preventivas, lo cual es una opción posible legalmente y de mayor versatilidad y eficacia, y que limitaría la externalización imperante.

Por último, al respecto, otro aspecto a mejorar en mi opinión es la infrautilización de los técnicos medios, que en coordinación con los superiores, son muy útiles para la promoción a “pie de obra”, más aún cuando el nivel básico de prevención, tal como está configurado en su formación oficial, no se halle provisto de suficiente competencia para desarrollar adecuadamente las funciones técnicas que el artículo 35 de RD. 39/97 atribuye al mismo (RSPRL, en adelante).

3º) Potenciación de la prevención de los riesgos psicosociales y modificación del significado de esta materia en la gestión del capital humano.

Progresar en materia de prevención de riesgos psicosociales es progresar en la prevención de cualquier tipo de riesgo dado que el estrés, la insatisfacción, el agotamiento psicológico, el absentismo, la rotación excesiva del personal y otros muchos problemas

organizacionales, tienen la mayoría de veces un origen en factores de carácter psicosocial derivados de una mala organización y de políticas inadecuadas, que afectan directamente a la productividad de la empresa y repercuten también sobre la seguridad e higiene, debido al efecto que tales riesgos psicosociales tienen sobre la implicación, motivación y la preparación de los recursos humanos.

Es necesario transmitir que no hay personal más seguro y productivo que aquél que se gestiona como un auténtico capital humano y que se gestiona de manera integral con una doble finalidad: maximizar su rendimiento potenciando su realización profesional y, por tanto, su salud.

4º) Mejoramiento profesional basado en un colectivo más fuerte y visible.

Desde el año 2010, la Asociación Científica de Expertos en Seguridad y Salud Laboral de Andalucía, de la cual soy presidente, ha venido postulando la unión de los profesionales. Ya entonces se defendía por esta entidad, especialmente a través de los "Encuentros de Expertos en Seguridad y Salud Laboral de Andalucía", lo mismo que hoy en día: un mayor compromiso y un cambio de mentalidad que animen a reclamar una mayor consideración respecto de una función, la nuestra, que lo que pretende es, ni más ni menos, que la mejora de la calidad de vida de las personas en activo y que luego al jubilarse tienen derecho a disfrutar su salud.

Nuestra propuesta era/es la unión entre profesionales, sumar y seguir sumando. Los objetivos dirigidos a la práctica de la disciplina deben estar consensuados con los propios profesionales para que la misma se ejerza con mínimos de calidad y uniformidad, lo cual apunta, por ejemplo, hacia la interlocución y participación de los mismos en los organismos oficiales apropiados.

5º) Formación en materias transversales y, en general, mejora de la formación universitaria y de postgrado respecto de esta disciplina.

En el ámbito de la seguridad y salud laboral es elemental la formación del conjunto de los recursos humanos para que los mismos alcancen un grado aceptable de autonomía y proactividad. Para ello no basta con proveer información y documentación, es necesario, entre otras cosas, formar modificando conductas

apropiadamente, aportando contenidos y continentes que propicien la implicación de los que se forman, a fin de lograr el compromiso de quien tiene que ejecutar lo aprendido en la práctica del puesto de trabajo (actitud = aprendizaje + compromiso + motivación).

Dentro de las funciones principales del técnico de prevención está la formación de los trabajadores pues la capacidad de comunicación de aquél puede hacer aumentar o disminuir el interés de los trabajadores en la puesta en marcha de toda una serie de hábitos de trabajo que se conviertan finalmente en actitudes y de ahí en cultura preventiva.

El inconveniente, de momento, es que aún no se encuentran apenas presentes en los programas de postgrado tipo máster, ni tampoco en otras acciones formativas de calidad en la materia, contenidos tales como la formación en habilidades pedagógicas, en técnicas de comunicación y, en general, en habilidades emocionales y sociales (los mínimos a seguir son los de los anexos IV-VI del RSPRL).

Es necesario que quienes nos encontramos en la docencia universitaria vayamos motivando tales mejoras formativas, pues sin lugar a dudas la prevención es una disciplina que se debe nutrir de estas competencias (véase a tal efecto la divulgación realizada en el año 2013 por la Asociación Científica Accessla en el "IV Encuentro de Expertos en SSL de Andalucía" y en la jornada "La formación en SSL: requisitos, objetivos y metas", así como en 2014 en el "V Encuentro de ESSL de Andalucía" y en la jornada "Planificación de la Formación, Cultura preventiva y Coaching").

Aparte de la implementación de tales materias transversales en los postgrados, el núcleo competencial de este profesional debe girar en torno a la modalidad de grado universitario. Es necesario un grado de carácter multidisciplinar bien coordinado con una formación de postgrado de calidad, sin abandonar la pretensión de implementar asignaturas trasversales en otras carreras.

6º) Salvaguarda de nuestro ejercicio mediante garantías legales que respalden la objetividad y el buen hacer del profesional.

Respecto a esta cuestión es necesario preguntarse ¿cuáles son las garantías que arbitra la legislación para proteger la objetividad e imparcialidad y los derechos a promoción de quienes realizan esta función?

Dicha pregunta, que me movió a realizar a lo largo del año 2014 sendas jornadas en el Colegio de Abogados de Sevilla y en la ETSII de Málaga con la Cátedra de PRL y RSC, se contesta acudiendo a los contenidos del artículo 30.4 LPRL, el cual a su vez genera otras dudas e interrogantes: ¿sirven realmente para proteger la integridad, la objetividad y la ética del profesional preventivo en ámbitos orientados fundamentalmente a la productividad? ¿Son útiles para conservar el puesto o el respeto de los demás cuando esta labor no se valora o cuando se ha solicitado la readmisión a resultas de una sentencia estimatoria? ¿Qué pasa cuando la empresa no cumple, cuando la línea jerárquica no colabora? A esta materia se ha dedicado todo un artículo completo en esta misma revista, en el ejemplar de diciembre de 2014. 

