

> ENTREVISTA

Entrevista con Susana Romero Miguel, Secretaria General de la Junta Directiva de AEPSAL, Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral

La Ley de PRL a las puertas de cumplir 25 años

A tan solo un año de cumplir las bodas de plata, el balance general es positivo, aunque esto no quiere decir que todo esté hecho. Durante este tiempo, las necesidades y las expectativas del sector han cambiado, la búsqueda de un concepto global e integrado marcará la nueva conquista de esta ley. Simplificar la gestión documental, revisar la norma vigente en lo referente a las responsabilidades empresariales y actualizar normativas vigentes son algunos de los retos pendientes para estar a la altura de una nueva realidad que no se hace esperar.

Ana Lago

Periodista



Susana Romero Miguel, Secretaria General Junta Directiva de AEPSAL, Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral

Muchos han sido los logros que ha traído consigo la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales (en adelante Ley PRL). Uno de ellos, ha sido extender una mayor conciencia preventiva entre las empresas y considerar a la prevención de riesgos laborales como una pieza estratégica dentro de sus políticas de gestión y recursos.

Sin embargo, después de más de dos décadas, el paradigma ha cambiado y las expectativas y

exigencias del sector han ido evolucionando. Ya no es suficiente con que se cumpla la ley, ahora se debe ir más allá. Nos cuenta Susana Romero Miguel, Secretaria General de la Junta Directiva de AEPSAL que «las empresas se han dado cuenta que el trabajador es su activo más importante e invierten en políticas de salud y bienestar laboral».

Pero no todas las empresas han seguido la estela preventiva y dedicado sus esfuerzos a potenciar la prevención como clave de mejora y diferenciación, según Romero, también existe la otra cara de la moneda, «aparecen escenarios de alta precariedad, temporalidad, ausencia de medidas preventivas o lo que se conoce como la "esclavitud del siglo XXI"».

Para AEPSAL existen, a nivel preventivo, unos puntos críticos que se deberían mejorar y que como nos explica Susana Romero serían, a grandes rasgos «un mayor conocimiento de los riesgos en cada lugar de trabajo e integración diversidad y perspectiva de género, informar, asesorar y conocer los derechos y responsabilidades, y tener en cuenta el aspecto psicosocial y organizativo».

■ LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ESTÁ A LAS PUERTAS DE CUMPLIR LAS BODAS DE PLATA, ¿QUÉ VALORACIÓN HARÍA EN ESTE TIEMPO?

Tras casi 25 años de recorrido y evolución económica y social, sin duda podemos hacer un balance positivo ya que la normativa en prevención de riesgos laborales ha conseguido su objetivo fundamental, que las empresas tomasen consciencia de la importancia de esta materia para sus políticas de gestión y RRHH y para la sostenibilidad del propio proyecto empresarial y en consecuencia que el trabajador tuviera una mayor conciencia preventiva. Con la Ley PRL se delimitó el marco normativo necesario que permitió el reconocimiento, y el desarrollo posterior, de los derechos y deberes de cada uno de los actores implicados en el proceso productivo en materia de prevención de riesgos laborales. A todo ello, a la evolución y cumplimiento marco legal, han contribuido agentes como las organizaciones preventivas de las empresas (servicios de prevención propios o ajenos), la presión y colaboración de los trabajadores a través de sus órganos de representación sindicales, la administración mediante continuas campañas de divulgación y la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los medios de comunicación como el suyo. Aunque aún queda mucho por andar en la creación de un concepto de PRL global e integrado, especialmente en las empresas de menor tamaño.

Estamos viviendo un cambio de paradigma, más allá del cumplimiento legal, las empresas se han dado cuenta que el trabajador es su activo más importante invirtiendo en políticas de salud y bienestar laboral. Por ello nos encontramos con los dos extremos: empresas que han convertido la Prevención de Riesgos laborales como un elemento clave de mejora y diferenciación, integrando entornos de trabajo saludables, potenciando la cultura preventiva...; frente a escenarios de alta precariedad, temporalidad, ausencia de medidas preventivas o lo que se conoce como la «esclavitud del siglo XXI»

■ ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO LA LEY DESDE SUS INICIOS?

Su desarrollo a lo largo de los últimos 24 años, al menos hasta bien entrada la crisis económica, se ha saldado en términos cuantitativos, según muestran los datos del registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con una reducción continuada de los niveles de siniestralidad laboral. Una siniestralidad que tocó techo en el año 2000 con índices de incidencia en accidente de trabajo y enfermedad profesional nunca vistos y que hasta 2013 se vieron reducidos en más de un 60%. Más llamativa es la evolución a la baja de los accidentes de trabajo mortales, cuya incidencia se ha visto disminuida en casi un 70% desde la publicación de la Ley PRL. Y hablo en términos de «llamativa» porque a día de hoy (datos oficiales ejercicio 2018) dos trabajadores mueren al día por un accidente laboral, 14 sufren un accidente grave, 1.646 un accidente leve y

2.000 un accidente laboral sin baja...siendo estos datos «la punta del iceberg» en muchos sectores: piensen en la grave economía sumergida y accidentalidad causal de trabajadores en condiciones precarias y no declaradas.

Todo ello es debido en parte a que, no olvidemos que la prevención de riesgos laborales regula las relaciones laborales, sociales en términos de seguridad, salud y bienestar por lo que está muy influenciada por la gestión empresarial y económica: las distintas políticas económicas y sociales (laborales, industriales, presupuestarias...), un marco laboral caracterizado por altos niveles de desempleo y unas relaciones de empleo con una altísima precariedad(contratos temporales, a tiempo parcial, bajos niveles de protección social, empleo autónomo, bajos salarios,...), dentro de un marco productivo dominado por la pequeña empresa y la microempresa.

Aún queda mucho por andar en la creación de un concepto de PRL global e integrado, especialmente en las empresas de menor tamaño

■ ¿EN QUÉ MEDIDA HA MEJORADO AL SECTOR?

La implicación de organizaciones empresariales y de sindicatos, de la administración y en particular de la Inspección de Trabajo, de las Mutuas, de las sociedades de prevención, etc., ha ido haciendo que poco a poco cambiara la cultura de prevención de riesgos en la empresa española. Más allá de la labor de regulación y aplicación del marco legal, todos los agentes responsables de este cambio hemos trabajado en el cambio de cultura, punta clave para asegurar una buena gestión preventiva. De todo ello el surgimiento y extensión de nuevas profesiones, como los técnicos de prevención de riesgos laborales (en su visión pluridisciplinar y complementaria a su profesión) ha sido factor determinante para su cambio.

Desde AEPSAL, como Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral que representa a todos estos profesionales (Abogados, Técnicos Medios y Superiores de Prevención, Ergónomos, Higienistas, Gestores de la Prevención, Médicos del Trabajo, Enfermeros/as, funcionarios, etc..). trabajamos con organismos institucionales, institutos de investigación, mutuas, servicios de prevención, empresas...etc. Podemos afirmar que el sector trabajando diariamente por una integración real de la prevención, por dar respuesta a estas necesidades que nos presenta el nuevo escenario socio-económico en continuo cambio, por denunciar situaciones de alta precariedad; asesorando a empresas, presentando propuestas de mejora ...

■ ¿CUÁL O CUÁLES HAN SIDO SUS MAYORES LOGROS?

Uno de los grandes hitos que introduce la Ley PRL es, en el artículo14, e los derechos y obligaciones del empresario y trabajador. Concretamente establece que *«los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo»*. *Añade además que «el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.»* Es decir, el empresario al empleado le exige, no solo cumplir los reglamentos, sino *«debe realizar una actividad evaluadora de los riesgos del trabajo y adoptar medidas contra cualquier riesgo que se pueda prever*



Con la Ley PRL se delimitó el marco normativo necesario que permitió el reconocimiento, y el desarrollo posterior, de los derechos y deberes de cada uno de los actores implicados en el proceso productivo en materia de prevención de riesgos laborales.

■ DESPUÉS DE MÁS DE DOS DÉCADAS, LA REALIDAD DEL SECTOR HA CAMBIADO, ¿LA ACTUAL LEY DA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES? ¿EN QUÉ MEDIDA CREE QUE DEBERÍA ACTUALIZARSE?

Las leyes han de ser un reflejo de la sociedad, han de saber dar respuesta a, en este caso el derecho a la protección de la salud del trabajador en su ámbito laboral. Los índices de absentismo y accidentalidad, el análisis de causas de accidentes, las protestas y propuestas sindicales, la evolución de los riesgos ante estos nuevos escenarios laborales, las necesidades de los técnicos de prevención de riesgos laborales para ejercer con garantías su trabajo...etc. Nos marcan la hoja de ruta.

- 1) En concreto, **es necesario simplificar la gestión preventiva** documental para evitar la burocratización de la prevención. Algo que ahora a Pymes especialmente y que no sólo dejan de hacer lo verdaderamente importante (mejora sistema preventivo) sino que hacen que se extienda la cultura del papel, el miedo a la sanción... no su aspecto positivo preventivo.
- 2) En lo que ha **responsabilidades empresariales se refiere, el momento actual aconseja revisar la normativa vigente, el marco sancionador**, la judicialización de la actividad asesora del técnico de prevención, el buscar la cuantía económica de reparación de daño frente a las causas y la exigencia firme de imponer medidas preventivas tras un accidente... y esa demora inaceptable en los procesos judiciales.
- 3) Actualizar **muchas normativas reglamentarias** (la mayoría de más de 15 años de recorrido) ya que no representan la realidad de los entornos de trabajo ni organización. Hablo de reglamentación relativa a espacios de trabajo, equipos de trabajo; a la evolución de la normativa de higiene (contaminantes físicos y químicos) donde es difícil encontrar cabida a los nuevos riesgos emergentes (como nanotecnología) entre otros.

■ ¿CUÁL ES EL PRINCIPAL DESAFÍO CON EL QUE SE ENFRENTA LA LEY?

La seguridad laboral es un tema de gran importancia que corresponde tanto a empresarios como a trabajadores su gestión, aplicación y mejora. Para actuar es importante que tomen conciencia de las ventajas de invertir en prevención y por su puesto, de la necesidad de cambio el clima laboral y la imagen empresarial.

Dos trabajadores mueren al día por un accidente laboral, 14 sufren un accidente grave, 1.646 un accidente leve y 2.000 un accidente laboral sin baja

■ CUÁLES SON PARA NOSOTROS LOS PUNTOS CRÍTICOS A MEJORAR PARA AEPSAL A NIVEL PREVENTIVO

1. Conocimiento de los riesgos en cada lugar de trabajo e integración diversidad y perspectiva de género. En definitiva, adaptar el puesto de trabajo a la persona, de forma particularizada y no genérica; analizando los riesgos del puesto y viendo como estos impactan en la salud física y psíquica del trabajador teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la edad, género y discapacidad si aplica. En definitiva, haciendo prevención.

2. Informar, asesorar y conocer los derechos y responsabilidades

Tanto empresarios como trabajadores deben estar informados y asesorados de todos los procesos de prevención, formación y conciencia, conociendo derechos y responsabilidades. Es importante implicar a los trabajadores en su propia seguridad laboral, permitiendo una integración de la prevención a todo nivel; concienciando de su importancia. Así conseguiremos en cambio de la visión del cumplimiento meramente normativo a la mejora y sensibilización. Es muy importante estar informado de todos los cambios referentes a las regulaciones de seguridad, pero ante todo que las políticas y procedimientos se actualizan y comunican correctamente a los empleados, siendo instrumentos vivos.

3. Tener en cuenta el aspecto psicosocial y organizativo. Los factores psicosociales suponen una problemática que afectan tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización, siendo las bajas por depresión o cuadros de ansiedad ante situaciones de estrés cada vez más frecuentes. España es el país europeo que con más estrés laboral, con unos niveles cercanos al 60% de los trabajadores que afirman experimentarlo.