
NOTICIAS DESDE LA GENERALITAT DE CATALUÑA

APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL AL PAPEL DE PROMOTORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD LABORAL EN EL SENO DE LA EMPRESA

En el mundo de la prevención de riesgos laborales, a parte del conocimiento técnico, es muy importante la concienciación del público objetivo, es decir, de los empresarios y trabajadores, sobre la importancia de aplicar unas buenas prácticas preventivas en su día a día.

Tal y como pasa con las ciencias de la salud, los adelantos científicos y técnicos que permiten curar graves enfermedades quizás son los que dan prestigio a un centro médico, pero tan o más útil que estos progresos para la mejora de la salud de la población es la generalización de hábitos saludables muy sencillos, pero también muy efectivos, como llevar una alimentación equilibrada, hacer ejercicio físico regularmente, no fumar, etcétera.

Dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales la concienciación y la divulgación de buenas prácticas ocupan un lugar de capital importancia a la hora de reducir los daños a la salud derivados del trabajo, tanto a nivel de país como cada empresa en particular.

En muchos casos los cambios a hacer para evitar accidentes y enfermedades profesionales no pasan tanto por realizar costosas inversiones –que cuando hace falta, se deben hacer– sino por tener presente la prevención como parte íntegra del proceso productivo y de la gestión empresarial. De hecho, no son raros los casos en los que las medidas preventivas están establecidas e incluso el material a punto, pero la baja concienciación de empresarios y trabajadores hace que las medidas no se apliquen o se apliquen mal, al priorizarse otros criterios –como la rapidez o la comodidad– por encima de la seguridad.

Es por esta razón que los profesionales de la salud laboral, a parte de evaluar los riesgos y aconsejar al empresario sobre las medidas a adoptar, han de adoptar un rol activo en la empresa en la concienciación tanto de empresarios como de trabajadores sobre la importancia de tener muy presente la prevención en cada una de las tareas y decisiones que se toman en el ámbito del trabajo.

Para realizar esta tarea de tipo divulgativo los profesionales de la salud laboral pueden encontrar herramientas de apoyo muy útiles en los materiales y publicaciones que, entre otros, generan las administraciones, que tienen entre sus funciones –no olvidemos que es una de las tareas que les encomienda el artículo 7 de la Ley de prevención de riesgos laborales– la promoción de la prevención de riesgos laborales.

En este sentido, la Subdirección General de Seguridad y Salud Laboral del Departamento de Empresa y Empleo ha llevado a cabo una profunda reorganización del apartado de Publicaciones de su portal (www.gencat.cat/alafeinacaprisc) para hacer más sencillo e intuitivo el acceso al centenar largo de publicaciones y materiales sobre prevención de riesgos laborales que ha generado en los últimos años.

Estos materiales se estructuran según su temática, básicamente en función de dos grandes criterios: sectores de actividad económica y factores de riesgo. En cada apartado se pueden encontrar todos los contenidos disponibles sobre una cuestión concreta, en los formatos más diversos: publicaciones en papel y en PDF, vídeos, audiovisuales descargables o en línea, o bien carteles.

Entre los materiales disponibles de apoyo a los profesionales para las tareas de promoción hay desde folletos (“Cuadernos de prevención –Cuadernos de prevención–) con un objetivo claramente divulgativo y didáctico, con un lenguaje llano y numerosas ilustraciones, hasta otros contenidos (en particular los “Fulls monogràfics” –Hojas monográficas– y “Fitxes tècniques” –Fichas técnicas–) que se dirigen a un público más especializado, aún cuando también pueden ser útiles a trabajadores y empresarios que quieran profundizar en aspectos concretos de la prevención de riesgos laborales.

LA INSTRUCCIÓN 2/2011 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES Y CALIDAD EN EL TRABAJO DE LA GENERALITAT ACLARA A LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS ACREDITADOS EN CATALUÑA LOS ASPECTOS MÁS CONFUSOS DE LAS RECIENTES REFORMAS DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La entrada en vigor del Real decreto 843/2011, de 17 de junio, por el cual se establecen los criterios básicos sobre la organización de los recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, ha introducido el último cambio que modifica de forma importante el marco regulador de los servicios de prevención ajenos (SPA), que deberán estar todos acreditados para cubrir la disciplina de medicina del trabajo, a parte de las tres disciplinas “técnicas” (seguridad, higiene y ergonomía y psicología).

Esta norma, dado que un gran número de los servicios de prevención ajenos no cuentan con la disciplina de medicina del trabajo, establece un periodo transitorio para permitir a estos SPA adaptarse al nuevo marco regulador de su

actividad. Así, hasta el 5 de julio de 2013 no será obligatorio contar con las cuatro disciplinas preventivas.

Las autoridades laborales de todas las Comunidades Autónomas, que son las responsables de otorgar las acreditaciones que permiten operar a los SPA, han acordado conjuntamente exigir a aquellos que actualmente todavía no cuentan con las cuatro disciplinas la presentación de una solicitud de prórroga para poder seguir actuando, transitoriamente, únicamente con las tres disciplinas técnicas.

Este acuerdo, junto con la aprobación del Real decreto 843/2011 y algunos aspectos pendientes de concretar derivados del Real decreto 337/2010, ha llevado a la Dirección general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Catalunya a emitir la Instrucción 2/2011, donde se explican aspectos relacionados con la aplicación concreta de la normativa sobre la materia.

Por un lado, la Instrucción concreta los datos que los SPA han de aportar a la Generalitat de Catalunya para obtener la acreditación que les permite operar en cualquier parte del Estado –aunque por el momento no tengan las cuatro disciplinas cubiertas–, o bien la modificación de sus condiciones de acreditación –por ejemplo, para incorporar la disciplina de medicina del trabajo, cosa que necesariamente deberán hacer antes del 5 de julio de 2013 todos los SPA que actualmente no la tengan–.

UTES no, acuerdos de colaboración sí

Otro aspecto relevante de la Instrucción 2/2011 es la aclaración de que los SPA pueden adoptar cualquier forma de personalidad jurídica, pero no la de Uniones Temporales de Empresas (UTE), por su naturaleza temporal y por no tener personalidad jurídica propia.

En la instrucción se concretan ciertos aspectos sobre los acuerdos de colaboración entre SPA para las actividades relacionadas con la especialidad de medicina del trabajo en todos los territorios en los que operan. Los SPA que suscriban estos acuerdos de colaboración deben tener, individualmente, la acreditación de la disciplina de medicina del trabajo, puesto que el acuerdo debe servir para cubrir áreas territoriales donde un SPA tiene dificultades para dar el servicio. Es necesario recordar, sin embargo, que la norma establece que las actividades sanitarias que el SPA principal encargue a los SPA colaboradores no pueden superar el 10% del volumen total de la actividad anual del SPA principal.

Comunicación de la existencia o constitución de los servicios de prevención mancomunados

El Real decreto 337/2010, de 19 de marzo, modificó el Reglamento de los servicios de prevención haciendo obligatoria la comunicación previa de la constitución de los servicios de prevención mancomunados (SPM) a la autoridad laboral del territorio donde tengan sus instalaciones principales, cuando la constitución no se haya decidido en el marco de la negociación colectiva.

La Generalitat de Catalunya considera conveniente, a parte del cumplimiento de esta obligación, que comuniquen su constitución todos los SPM, es decir, también aquellos que se han constituido en virtud de un acuerdo adoptado en el marco de la negociación colectiva, y los existentes antes del 24 de marzo de 2010, fecha de entrada en vigor del Real decreto 337/2010.

Pueden consultar la Instrucción 2/2011 en el apartado Normativa / Criterios de aplicación de la web www.gen.cat/alafeinacaprisc.

UNA PREGUNTA FRECUENTE

Procedimiento de evaluación de los riesgos psicosociales: ¿hace falta diferenciar entre identificación y evaluación?

A diferencia de lo que ocurre con otros factores de riesgo laboral, como los derivados de la exposición al ruido, por ejemplo, en el caso de los riesgos psicosociales no se puede separar la identificación de la evaluación de los riesgos.

Esto es así porque la naturaleza intangible del riesgo hace imposible su identificación por la vía de la observación o el uso de listados de comprobación por parte de un técnico, de forma que se debe hacer tomando en consideración la experiencia de las personas que están expuestas. Por lo tanto, es necesaria la participación directa de los trabajadores que ocupan los puestos de trabajo que serán evaluados. No vale hacer una primera operación sencilla de detección para decidir, a posteriori, si hace falta o no evaluar. Si no empleamos la metodología adecuada, será imposible detectar el riesgo y, por lo tanto, éste no se evaluará.

Es por ello que, **en el caso de los riesgos psicosociales, no se cumple la excepción** que hace el artículo 5.2 del Reglamento de los servicios de prevención (Real decreto 39/1997, de 17 de enero) cuando dice que “*la evaluación ha de incluir la realización de las mediciones, los análisis o los ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los cuales la apreciación profesional, directa y acreditada, permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquellas operaciones, siempre que se cumpla lo que dispone el párrafo anterior*”, que indica que el procedimiento de evaluación debe proporcionar confianza sobre el resultado.

Lo mismo se puede decir de la utilización de entrevistas para identificar o no riesgos psicosociales en una empresa, puesto que no se puede considerar que esta metodología reúna los criterios de fiabilidad y validez requeridos (por la imposibilidad de conocer la validez y fiabilidad de los resultados) y porque presenta otras limitaciones: posible sesgo en la selección de los entrevistados, dificultad para establecer garantías de confidencialidad que proporcionen confianza a los trabajadores, dificultades de interpretación de las respuestas...

En el caso de los riesgos psicosociales la identificación y estimación de la magnitud de los riesgos forman un único proceso de evaluación, siendo la identificación la fase inicial de la evaluación.

Cuando se hace referencia al riesgo psicosocial, los procedimientos o instrumentos que permiten la identificación de forma válida y fiable –y que cumplen el criterio de estar basados en la evidencia científica– ofreciendo confianza sobre sus resultados, son los mismos que, además, permiten estimar la magnitud, su localización según puesto de trabajo –artículos 3.1 y 4.1.a del Reglamento de los servicios de prevención, respectivamente– y la determinación y planificación de las medidas preventivas.

Al realizar el procedimiento de evaluación de los riesgos psicosociales, hace falta tener en cuenta:

- La naturaleza intangible del riesgo.
- Qué es o no factor de riesgo según el marco teórico científicamente acreditado.
- Los procesos a través de los cuales las personas expuestas pueden ver afectada su salud, descritos en la literatura científica.

En resumen, la metodología que reúne los criterios básicos normativos y de calidad para la identificación del riesgo psicosocial es el uso de cuestionarios con fiabilidad y validez contrastada para la identificación de las distintas dimensiones que conforman el entorno psicosocial del trabajo en todos los puestos de trabajo. Estos instrumentos permiten, a la vez, valorar la magnitud del riesgo y la catalogación, o no, como factores de riesgo para la salud de las personas expuestas, así como determinar y planificar las medidas preventivas.

Para poder desarrollar esta última fase –verdadero objetivo de la acción evaluadora– hará falta complementar los resultados obtenidos con otras técnicas cualitativas con las que, por la vía de la participación de los diferentes integrantes de la empresa, se identifique el origen del riesgo y se concreten las medidas para abordarlo.

NOTÍCIES DES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

SUPORT DE L'ADMINISTRACIÓ LABORAL AL PAPER DE PROMOTORS DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DELS PROFESSIONALS DE LA SALUT LABORAL AL SÍ DE L'EMPRESA

En el món de la prevenció de riscos laborals, a banda del coneixement tècnic, és molt important la conscienciació de la població objectiu, és a dir, dels empresaris i treballadors, sobre la importància d'aplicar unes bones pràctiques preventives en el seu dia a dia.

Tal com passa amb les ciències de la salut, els avenços científics i tècnics que permeten curar greus malalties potser són els que donen prestigi a un centre mèdic, però tant o més útil que aquests progressos per a la millora de la salut de la població és la generalització d'hàbits saludables molt senzills, però també molt efectius, com portar una alimentació equilibrada, fer exercici físic regularment, no fumar, etcètera.

Dins l'àmbit de la prevenció de riscos laborals la conscienciació i la divulgació de bones pràctiques ocupa un lloc de cabdal importància a l'hora de reduir els danys a la salut derivats del treball, tant a nivell de país com a cada empresa en particular.

En molts casos els canvis a fer per evitar accidents i malalties professionals no passen tant per realitzar costoses inversions –que quan cal, s'han de fer– sinó per tenir present la prevenció com a part íntegra del procés productiu i de la gestió empresarial. De fet, no són rars els casos en què les mesures preventives estan establertes i fins i tot el material a punt, però la baixa conscienciació d'empresaris i treballadors fa que les mesures no s'apliquin o s'apliquin malament, en prioritzar-se altres criteris –com la rapidesa o la comoditat– per davant de la seguretat.

És per aquesta raó que els professionals de la salut laboral, a banda d'avaluar els riscos i aconsellar l'empresari sobre les mesures a adoptar, han d'adoptar un rol actiu a l'empresa en la conscienciació tant d'empresaris com de treballadors sobre la importància de tenir molt present la prevenció en cadascuna de les tasques i decisions que es prenen en l'àmbit del treball.

Per fer aquesta tasca de caire divulgatiu els professionals de la salut laboral poden trobar eines de suport molt útils en els materials i publicacions que, entre d'altres, generen les administracions, que tenen entre les seves funcions –no oblidem que és una de les tasques que els hi encomana l'article 7 de la Llei de prevenció de riscos laborals– la promoció de la prevenció de riscos laborals.

En aquest sentit, la Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Ocupació ha dut a terme una profunda reorganització de l'apartat de Publicacions del seu portal (www.gencat.cat/alafeinacaprisc) per fer més senzill i intuïtiu l'accés al centenar llarg de publicacions i materials sobre prevenció de riscos laborals que ha generat els darrers anys.

Aquests materials s'estructuren segons la seva temàtica, bàsicament en funció de dos grans criteris: sectors d'activitat econòmica i factors de risc. A cada apartat es poden trobar tots els continguts disponibles sobre un qüestió concreta, en els formats més diversos: publicacions en paper i en PDF, vídeos, audiovisuals descarregables o en línia, o bé cartells.

Entre els materials disponibles de suport als professionals per a les tasques de promoció hi ha des de fulletons (Quaderns de prevenció) amb un objectiu clarament divulgatiu i didàctic, amb un llenguatge planer i nombroses il·lustracions, fins a d'altres continguts (en particular els Fulls monogràfics i Fitxes tècniques) que s'adrecen a un públic més especialitzat, tot i que també poden ser útils a treballadors i empresaris que volen aprofundir en aspectes concrets de la prevenció de riscos laborals.

LA INSTRUCCIÓ 2/2011 DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS LABORALS I QUALITAT EN EL TREBALL DE LA GENERALITAT ACLAREIX ALS SERVEIS DE PREVENCIÓ ALIENS ACREDITATS A CATALUNYA ELS ASPECTES MÉS CONFOSOS DE LES RECENTS REFORMES DEL REGLAMENT DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ

L'entrada en vigor del Reial decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització dels recursos per desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció, ha introduït el darrer canvi que modifica de forma important el marc regulador dels serveis de prevenció aliens (SPA), que hauran de estar tots acreditats per cobrir la disciplina de medicina del treball, a banda de les tres disciplines "tècniques" (seguretat, higiene i ergonomia i psicopsicologia).

Aquesta norma, donat que un gran nombre dels serveis de prevenció aliens no compten amb la disciplina de medicina del treball, estableix un període transitori per permetre a aquests SPA adaptar-se al nou marc regulador de la seva ac-

tivitat. Així, fins el 5 de juliol de 2013 no serà obligatori comptar amb les quatre disciplines preventives.

Les autoritats laborals de totes les Comunitats Autònomes, que són les responsables d'atorgar les acreditacions que permeten operar als SPA, han acordat conjuntament exigir a aquells que actualment encara no compten amb les quatre disciplines la presentació d'una sol·licitud de pròrroga per poder seguir actuant, transitòriament, únicament amb les tres disciplines tècniques.

Aquest acord, junt amb l'aprovació del Reial decret 843/2011 i alguns aspectes pendents de concretar derivats del Reial decret 337/2010, ha portat a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya a emetre la Instrucció 2/2011, on s'expliquen aspectes relacionats amb l'aplicació concreta de la normativa sobre la matèria.

D'altra banda, la Instrucció concreta les dades que els SPA han d'aportar a la Generalitat de Catalunya per tal d'obtenir l'acreditació que els permet operar arreu de l'Estat –encara que de moment no tinguin les quatre disciplines cobertes–, o bé la modificació de les seves condicions d'acreditació –per exemple, per incorporar la disciplina de medicina del treball, cosa que necessàriament hauran de fer abans del 5 de juliol de 2013 tots els SPA que a hores d'ara no la tinguin–.

UTES no, acords de col·laboració sí

Un altre aspecte rellevant de la Instrucció 2/2011 és l' aclariment que els SPA poden adoptar qualsevol forma de personalitat jurídica, però no la d'Unions Temporals d'Empreses (UTE), per la seva naturalesa temporal i per no tenir personalitat jurídica pròpia.

A la instrucció s'hi concreten certs aspectes sobre els acords de col·laboració entre SPA per les activitats relacionades amb l'especialitat de medicina del treball a tots els territoris als quals operen. Els SPA que subscriuguin aquests acords de col·laboració han de tenir, individualment, l'acreditació de la disciplina de medicina del treball, ja que l'acord ha de servir per cobrir àrees territorials on un SPA té dificultats per donar el servei. Cal recordar, però, que la norma estableix que les activitats sanitàries que el SPA principal encarregui als SPA col·laboradors no poden superar el 10% del volum total de l'activitat anual del SPA principal.

Comunicació de la existència o constitució dels serveis de prevenció mancomunats

El Reial decret 337/2010, de 19 de març, va modificar el Reglament dels serveis de prevenció fent obligatòria la comunicació prèvia de la constitució dels serveis de prevenció mancomunats (SPM) a l'autoritat laboral del territori on tinguin les seves instal·lacions principals, quan la constitució no s'hagi decidit en el marc de la negociació col·lectiva.

La Generalitat de Catalunya considera convenient, a banda del compliment d'aquesta obligació, que comuniquin la seva constitució tots els SPM, és a dir, també aquells que s'han constituït en virtut d'un acord adoptat en el marc de la negociació col·lectiva, i els existents abans del 24 de març de 2010, data d'entrada en vigor del Reial decret 337/2010.

Podeu consultar la Instrucció 2/2011 a l'apartat Normativa / Criteris d'aplicació del web www.gencat.cat/alafeinacaprisc.

UNA PREGUNTA FREQUENT

Procediment d'avaluació dels riscos psicosocials: cal diferenciar entre identificació i avaluació?

A diferència del que passa amb altres factors de risc laboral, com els derivats de l'exposició al soroll, per exemple, en el cas dels riscos psicosocials no es pot separar la identificació de l'avaluació dels riscos.

Això és així perquè la naturalesa intangible del risc fa impossible la seva identificació per mitjà de l'observació o l'ús de llistats de comprovació per part d'un tècnic, de manera que s'ha de fer prenent en consideració l'experiència de les persones que estan exposades. Per tant, és necessària la participació directa dels treballadors que ocupen els llocs de treball que seran avaluats. No val fer una primera operació senzilla de detecció per decidir a posteriori si cal o no avaluar. Si no fem la metodologia adequada, serà impossible detectar el risc i, per tant, no s'avaluarà.

És per això que **en el cas dels riscos psicosocials no es compleix l'excepció** que fa l'article 5.2 del Reglament dels serveis de prevenció (Reial decret 39/1997, de 17 de gener) quan diu que "*l'avaluació ha d'incloure la realització dels mesuraments, les anàlisis o els assaigs que es considerin necessaris, llevat que es tracti d'operacions, activitats o processos en els quals la apreciació professional, directa i acreditada, permeti arribar a una conclusió sense necessitat de recórrer a aquelles operacions, sempre que es compleixi el que disposa el paràgraf anterior*", que indica que el procediment d'avaluació ha de proporcionar confiança sobre el resultat.

El mateix es pot dir de la utilització d'entrevistes per identificar o no riscos psicosocials en una empresa, ja que no es pot considerar que aquesta metodologia reuneixi els criteris de fiabilitat i validesa requerits (per la impossibilitat de conèixer la validesa i fiabilitat dels resultats) i perquè presenta altres limitacions: possible biaix en la selecció dels entrevistats, dificultat per establir garanties de confidencialitat que proporcionin confiança en els treballadors, dificultats d'interpretació de les respostes...

En el cas dels riscos psicosocials la identificació i estimació de la magnitud dels riscos formen un únic procés d'avaluació, sent la identificació la fase inicial de l'avaluació.

Quan es fa referència al risc psicosocial, els procediments o instruments que permeten la identificació de forma vàlida i fiable –i que compleixen el criteri d'estar basats en l'evidència científica– tot donant confiança sobre els seus resultats, són els mateixos que, a més, permeten estimar la magnitud, la seva localització segons lloc de treball –articles 3.1 i 4.1.a del Reglament dels serveis de prevenció, respectivament– i la determinació i planificació de mesures preventives.

En fer el procediment d'avaluació dels riscos psicosocials, cal tenir en compte:

- La naturalesa intangible del risc.
- Què és o no factor de risc segons el marc teòric científicament acreditat.
- Els processos a través dels quals les persones exposades poden veure afectada la seva salut, descrits a la literatura científica.

En resum, la metodologia que reuneix els criteris bàsics normatius i de qualitat per a la identificació del risc psicosocial és l'ús de qüestionaris amb fiabilitat i validesa contrastada per a la identificació de les distintes dimensions que conformen l'entorn psicosocial del treball en tots els llocs de treball. Aquests instruments permeten, a la vegada, valorar la magnitud del risc i la catalogació, o no, com a factors de risc per a la salut de les persones exposades, així com determinar i planificar les mesures preventives.

Per poder desenvolupar aquesta darrera fase –veritable objectiu de l'acció avaluadora– caldrà complementar els resultats obtinguts amb altres tècniques qualitatives amb les que, per mitjà de la participació dels diferents integrants de l'empresa, s'identifiqui l'origen del risc i es concretin les mesures pel seu abordatge.