



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Reglamento de los Servicios de Prevención lleva veinte años facilitando el desarrollo y materialización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las organizaciones. En estas dos décadas, muchas organizaciones han entendido que llevar a cabo una correcta gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo es un valor estratégico esencial para pervivir en el mercado. Pero aún queda mucho camino por recorrer. El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT) analiza los avances y los retos a los que se enfrenta la prevención.



20 años

del Reglamento de Servicios de Prevención

María Dolores Limón
Directora
Instituto
Nacional de
Seguridad e
Higiene en el
Trabajo (INSHT)

Desde que se publicara la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, todo tipo de organizaciones han apostado por conseguir un sólido desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el control de sus riesgos. El marco legislativo, el desarrollo de políticas económicas y otras medidas también han fomentado a lo largo de estos años las buenas prácticas en materia de prevención. Hoy es grato celebrar los logros alcanzados en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en nuestro país, considerando que han sido relevantes. Pero no vamos a detenernos demasiado en ellos. Han sido analizados y debatidos en diversos foros en el último año y son conocidos. Hay que revisar la información publicada sobre

La necesidad de cumplir la legislación e intentar evitar accidentes y daños a la salud son las dos razones principales para hacer PRL

la evolución de la PRL a partir de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo y de gestión preventiva del INSHT, recogidas en el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo: reducción de la siniestralidad, organización preventiva formalizada en las organizaciones con prevalencia de los servicios preventivos ajenos, evaluación de riesgos y planificación preventiva, dos actividades preventivas clave de aplicación generalizada, etc.

Pero vale la pena detenernos ante los retos pendientes. El principal, que la PRL no se haya aún integrado de manera plena y efectiva para generar una cultura preventiva en la mayoría de pymes de nuestro país: esto es, microempresas, trabajadores autónomos y pequeñas empresas. Las dificultades de accesibilidad a las mismas han sido evidentes, pero no por ello excusables. Desde luego, habrán de ser resueltas mediante compromisos renovados y estrategias, complementándose las acciones, principalmente entre las Administraciones, los Agentes Sociales y Asociaciones Empresariales en particular, y los Servicios de Prevención Ajenos (SPA), tal como propugna la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales representó un ►►



Es necesaria la cooperación de todos para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

► hito al establecer un claro horizonte con una serie de obligaciones a empresarios y demás agentes implicados en el proceso. Pero ha sido luego, con el Reglamento de Servicios de Prevención (RD 39/1997) y con los diferentes Reales Decretos derivados de la transcripción de Directivas comunitarias, los que han facilitado el desarrollo y materialización de la PRL en las organizaciones. La Ley definía lo que había que hacer con un amplio margen de libertad, pero era necesario clarificar el cómo hacerlo para evitar ambigüedades o falsas interpretaciones. De ahí la importancia que ha tenido el Reglamento de Servicios de Prevención

con sus modificaciones para facilitar el proceso preventivo en las empresas. Asimismo, hay que mencionar que este Reglamento ha requerido de manera complementaria, para poder extraer el máximo potencial del mismo, de una serie de guías técnicas y directrices –no emanadas de Directivas comunitarias– que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha acometido para clarificar y simplificar el proceso, y sistematizar las actividades preventivas. Se trata de *Integración de la Prevención*, que clarifica el concepto de integración de la PRL y desarrolla las vías fundamentales para integrarla en el sistema general de gestión con el objetivo de que mandos y trabajadores asuman sus funciones y cometidos preventivos de manera natural. *Simplificación del sistema documental*, que establece la estrecha interrelación entre el plan de prevención, la evaluación de riesgos

La PRL bien gestionada es un valor estratégico para mejorar la calidad de productos y procesos, mejorar la productividad y reducir los costes de muchas ineficiencias

y la planificación preventiva, simplificando documentos y buscando su máxima utilidad. *Criterios de calidad de los Servicios de Prevención Ajenos*, cuyo objetivo es clarificar límites y exigencias a los comportamientos esperables de los SPA. *Directrices básicas para el desarrollo de la PRL en las empresas*, que reordena el sistema preventivo que hay que implementar y todas sus exigencias legales, con el fin de facilitar su



María Dolores Limón, Directora del INSHT, durante su intervención en la jornada técnica *La promoción de la salud en el trabajo*

comprensión y aplicabilidad. Ello debe permitir avanzar por el camino trazado, siempre que tengamos claro el valor de la PRL para la salud y la sostenibilidad empresarial.

Valor estratégico

Muchas organizaciones lo han entendido y valoran la PRL como algo esencial para pervivir en el mercado. La necesidad de cumplir la legislación, e intentar evitar accidentes y daños a la salud son las dos principales razones para hacer PRL, según manifiestan los empresarios. Pero sin dejar de darles el valor que se merecen, hay otras razones que no son todavía debidamente percibidas. Por ejemplo, que la PRL bien gestionada es un valor estratégico para mejorar la calidad de productos y procesos, mejorar la productividad y reducir los costes de muchas ineficiencias.

A partir de la aprobación del Reglamento de los Servicios de Prevención, el INSHT, como órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, ha venido desarrollando, no sólo las

guías técnicas y directrices mencionadas anteriormente, sino una extensa colección de documentos divulgativos. Es el caso de las Notas Técnicas de Prevención (NTP), guías simplificadas para la evaluación de riesgo, aplicaciones informáticas, calculadores y aplicaciones (apps); o el proyecto *Prevención 10* fruto de la anterior Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que facilita considerablemente la acción preventiva directa a los empresarios.

Además de todo lo expuesto anteriormente, es preciso destacar los criterios que permanentemente se acuerdan en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad Higiene en el Trabajo, órgano de participación institucional donde están representadas las Comunidades Autónomas, la Administración General del Estado, las organizaciones empresariales y sindicales, y donde el INSHT se hace cargo de la secretaría.

Por último, no se puede entender el sistema de prevención fundado a raíz de la Ley de Prevención y del Reglamento de Servicios de

El proyecto *Prevención 10* gracias a la anterior Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo facilita considerablemente la acción preventiva directa a los empresarios

Prevención sin el consecuente desarrollo de las normas técnicas, compromiso que el INSHT realiza junto a la Asociación Española de Normalización, UNE.

Pero todo ello no es suficiente. Hay que seguir facilitando instrumentos ágiles y sencillos de actuación, que en manos de los técnicos de los servicios de prevención y de los propios empresarios, permitan demostrar y descubrir que la PRL es mucho más que una exigencia legal. Y es que, se trata de un medio para transformar y guiar a las organizaciones en el camino de la excelencia, y garantizar tanto su salud como sus sostenibilidad. Estamos en ello; pero es necesaria la cooperación de todos para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida. ▀