

“DE PATITO FEO A CISNE, EVOLUCIÓN PARA MICRO PYMES EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL”



Vidal, Angel

Gerente y Fundador de PROTON ELECTRONICA SLU.
Pol.Ind.Aurrera, P.E.INBISA, Pab.A3 / 48510 Trápaga, Bizkaia, España
+34 94 427 57 84 / angel@protonelectronica.com

ABSTRACT

La ponencia propone un modelo de Prevención de Riesgos aplicable a las pequeñas empresas, que suponen el mayor colectivo susceptible de padecer daños en la salud como consecuencia de su trabajo y que además, son las que disponen de menos recursos.

Se propone, obtener resultados excelentes con unos mínimos recursos utilizados con eficacia y eficiencia.

El modelo ha sido implantado en PROTON ELECTRONICA SLU, micro pyme de 7 personas que en 3 años ha logrado una certificación OHSAS18001. Ha obtenido el premio OSALAN 2009 y el pasado mes de Abril, el primer Galardón concedido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud Laboral, que obtiene una empresa industrial española desde el establecimiento de los premios en el año 2000.

Palabras clave

Micro pymes, subcontratas, eficiencia, eficacia.

INTRODUCCIÓN

Las pequeñas empresas, pymes, micro-pymes y autónomos somos "el patito feo" de la SST (Seguridad y Salud en el Trabajo).

Predestinados a la subcontratación, de nosotros se esperan precios competitivos, o mejor aún, bajos. Habitualmente, se prioriza que no generemos responsabilidades legales en materia de SST y salvo unas excepciones cada vez más frecuentes, recibimos más control que apoyo.

La mayoría de los trabajos subcontratados implican un mayor riesgo por su disparidad y eventualidad, que las tareas que forman el núcleo propio de las empresas contratistas de mayor tamaño.

Escasos recursos para ofrecer precio competitivo y unas tareas con mayor riesgo, dan como resultado previsible y real, una alta siniestralidad en pymes, micro-pymes y autónomos.

Según los datos de empresas inscritas a la Seguridad Social en 2009, datos de afiliación a 31 de diciembre en el Régimen General y Minería del carbón, el 21,2% de los afiliados trabajaban en empresas de 1 a 9 trabajadores y, en global, el 42% de los trabajadores estaban en empresas de menos de 50. Se observa, por tanto, que la actividad productiva en España se desarrolla fundamentalmente en pequeñas y medianas empresas.

En el cálculo de los índices de incidencia se han utilizado datos de accidentes de trabajo exclusivamente del Régimen General y Minería del Carbón procedentes de la base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. Representan el número de accidentes con baja en jornada de trabajo, por cada 100.000 trabajadores afiliados que tienen las contingencias profesionales cubiertas. Están excluidos los accidentes "in itinere" y los de los trabajadores "autónomos".

Trabajadores afiliados al Régimen General y Minería del Carbón				
Tamaño	Incidencia total	Incidencia accidentes leves	Incidencia accidentes graves	Incidencia accidentes mortales
01 a 09 Trab.	4.134,1	4.079,3	48,9	5,9
10 a 25 Trab.	6.623,0	6.554,7	60,7	7,6
26 a 49 Trab.	7.147,1	7.085,2	53,5	8,3
50 a 249 Trab.	6.661,4	6.618,0	38,5	4,9
250 a 499 Trab.	5.120,5	5.092,3	25,3	2,9
500 a 1.000 Trab.	4.041,2	4.014,3	23,2	3,7
Más de 1.000 Trab.	1.374,4	1.365,8	7,9	0,7
TOTAL	4.423,7	4.385,0	34,4	4,3

Se observa una siniestralidad elevada y una mayor gravedad en las empresas con menos de 50 trabajadores. ¿Que podemos hacer?

La solución es fácil de definir y por el momento, parece que difícil de aplicar, con dos palabras es suficiente:

Ejemplaridad
Proporcionalidad

EJEMPLARIDAD Y PROPORCIONALIDAD

Para dar trámite a las premisas, empezaremos por considerar lo que podemos hacer las pequeñas empresas. Porque nosotros somos una muy pequeña empresa y proponemos un ejemplo.

No pretendo una descripción completa y minuciosa de un "modelo de papeleo" que siempre debería adaptarse a las características de cada empresa y que corresponde a los profesionales de la prevención realizar en empresas ajenas. Esta ponencia se sustenta en la Aptitud y en la Actitud necesarias para que un directivo con ejemplaridad y proporcionalidad logre en su propia empresa, una SST excelente a pesar de disponer de pocos recursos económicos.

Para evolucionar de patito feo a cisne lo primero que necesitamos es ser un cisne, puede que despeluchado económicamente pero con un corazón y una voluntad de cisne.

Si sólo queremos parecer un cisne, la transformación no acabará de producirse y sólo seremos un pato disfrazado con una certificación en una pared.

En las pequeñas empresas, la propiedad suele coincidir con las funciones directivas. Además, se mantiene una relación próxima con los trabajadores a los que se conoce personalmente.

Para ser cisne es imprescindible que la dirección lo sea, porque es la conjunción de nuestras palabras mágicas dentro de la empresa: Ejemplaridad y Proporcionalidad.

Cada directivo debe encontrar los motivos que le impulsan a desear que su empresa sea un cisne en SST. Los míos son fáciles de explicar.

Llevo 25 años trabajando con algunas de las personas de mi empresa. Hemos crecido juntos y pasado por mejores y peores momentos. Ni por un instante quisiera tener que lamentar ante sus familias y ante los demás trabajadores, una desgracia laboral que de alguna manera previsible yo hubiera podido evitar. Esa responsabilidad moral no tiene precio.

Cuando como directivo, hayas encontrado tu razón irrenunciable para impulsar la SST en tu empresa, estarás preparado para iniciar el resto de tareas. Si no consigues encontrar una, te propondré la menos gratificante, evitar sanciones e incluso la cárcel.

Vas a necesitar ayuda, pero no es ejemplar ni proporcional que contrates a alguien para que te lo haga todo y además, el resultado no será ni tan eficiente ni tan eficaz, porque seguramente nadie como tú conoce la generalidad y los detalles de tu empresa al mismo tiempo.

Se trata de poner en marcha un sistema de gestión SST que al principio tendrá dificultades para remover los hábitos de la empresa, incluidos los tuyos, y en un plazo no muy extenso, de uno a tres años según el punto de partida, crear unos nuevos hábitos que incluso proporcionarán buenas prácticas para otras empresas.

GESTION DOCUMENTADA

Además de ser una obligación legal, necesitas una organización documentada y las tecnologías actuales nos suministran recursos asequibles.

Precisarás un Ordenador Personal para tí y al menos otro para ser compartido por tus trabajadores. Si no tuvieras destreza suficiente para usar un PC al nivel de un sencillo procesador de textos y manejo de imágenes, precisarás de alguien que la tenga. Si tus trabajadores no tienen una capacitación mínima para la utilización de un PC, utilizarás muchos más papeles.

Como accesorios de los PC son necesarios una impresora para papel y una cámara de fotos, te pueden servir hasta las que incorporan los teléfonos móviles.

Además del sistema operativo con el que vienen equipados los PC, necesitarás algunos programas que pueden ser gratuitos. Un procesador de textos, manejo de imágenes, impresora virtual para formato pdf.

Tu PC y los de los trabajadores deben habilitarse para trabajar en red y poder compartir documentos.

Una vez que dispongas de los medios físicos sobre los que organizar tu sistema de gestión de la SST, pasaremos a los elementos más intangibles.

Te recomiendo que realices tus propios formatos documentales partiendo de los que ya dispongas en tu empresa, te resultarán más "propios". Adapta también los de otras organizaciones. Algunos de los nuestros están disponibles en nuestra web además de todos los relacionados con nuestro Galardón Europeo SST. Así mismo, puedes solicitarnos los que consideres oportunos, pero insisto en que intentes realizarlos partiendo de los que ya te son familiares.

FORMACION

Sigues siendo ejemplar y proporcional a tu posición en la empresa. Si carecías de conocimientos para utilizar el PC, deberás aprender, aunque inicialmente alguien pueda ayudarte con la documentación básica que necesitarás para gestionar la SST en tu empresa.

Puede que para cumplir con la normativa legal ya tengas contratado un Servicio Ajeno de Prevención que te habrá facilitado algunos documentos que con frecuencia son "ese papeleo que es obligatorio tener". En ése caso, ellos te ayudarán si se lo pides, para que las tareas de SST pasen de ser algo ajeno a la empresa, exigido por las autoridades y por algunos clientes, para formar parte de las decisiones cotidianas.

Con ejemplaridad, te inscribirás en un Curso para desempeñar Funciones Básicas en SST. Qué menos si vas a dirigirlos en tu empresa. Es posible que alguno de tus trabajadores ya lo tenga por exigencia de tus clientes, son cursos de entre 50 y 70 horas que habilitan para ser un "Recurso Preventivo". Si éste primer paso ya lo tienes realizado, encuentra alguna acción formativa relacionada con la actividad de tu empresa que actualice o incremente tus conocimientos.

La ejemplaridad debe ser comunicada y tus trabajadores deben saber que realizas o incrementas ésta formación básica y que has tomado la decisión de mejorar la SST de tu empresa.

En línea descendente de mando o antigüedad en la empresa, todos los trabajadores deberán recibir la formación que les capacitará para el desempeño de las funciones básicas de SST y para ser "Recursos Preventivos"

Contacta con tu Servicio Ajeno de Prevención o con las autoridades de trabajo para conocer cómo recibir la formación, el costo no será elevado y la formación es la principal materia prima de la que no puedes prescindir.

Con la capacitación básica, además de evaluar los riesgos elementales de tu empresa, muchas veces ya conocidos, y de planificar sus medidas correctivas, te iniciarán en la prevención de los mismos con un soporte documental.

Mi propuesta incidirá en las claves que conformarán una gestión documentada de la SST asumida por la Dirección de la Empresa. Precisaré de apoyo externo para tareas concretas, pero sin ceder ni el mando ni la responsabilidad.

Ya disponemos de unos soportes físicos para nuestra gestión SST y de una formación inicial. Empezaremos a planificar y a prevenir.

Ejemplaridad, Proporcionalidad y... Comunicación.

COMUNICACION

Prepara un documento con el logotipo de tu empresa, porque esta vez van a ser tus documentos, los que has decidido utilizar para mejorar la SST en tu empresa. En el mismo describirás a qué se dedica tu empresa, dónde está el centro de trabajo y cuantas personas la componen habitualmente.

Declararás que la SST es una de las prioridades de la dirección, que todas las personas de la empresa han sido informadas de ésta premisa, deberán colaborar en su desempeño y mejora permanente.

Consecuentemente, dedicarás los recursos necesarios para que pueda ser llevada a la práctica diaria.

Pon la fecha y ya tienes una Política de Seguridad y Salud en el trabajo documentada.

Puedes guiarte por las Políticas publicadas por grandes empresas o tomar como ejemplo la publicada en nuestra web, adaptándola a tu empresa y a tu manera de expresarte para hacerla tuya. Este requisito es imprescindible, puedes tomar ejemplo pero no puedes copiar sin más.

La Política de SST que has redactado debe ser comunicada cómo has indicado que harías. Imprímela, fírmala y colócala en un lugar visible de la empresa, edita también un documento en formato pdf y déjalo en la carpeta "documentos compartidos de SST" de tu PC, que estará accesible para todos los trabajadores.

Para mejorar la SST, el siguiente paso es la participación de los trabajadores de la empresa y precisarás en muchas ocasiones impulsarla de un modo activo.

Prepara el siguiente documento, todos ya con el logo de la empresa, todos ya propios de la empresa.

Debemos conocer la percepción de los trabajadores, implicarles en la SST y demostrar nuestra implicación con ejemplaridad. Realizaremos una encuesta sobre el estado actual de la SST desde su punto de vista y tan importante es lo que nos indiquen como que se sientan consultados y responsables.

Si dispones de un contrato con un servicio ajeno de prevención te podrán ayudar con las cuestiones a encuestar, relacionadas con las actividades de los puestos de trabajo y sus ubicaciones, sus propuestas deberán ampliar tu propia percepción.

Recuerda hacer tuyas las cuestiones a encuestar, aprobarlas y presentarlas en un documento con logo de la empresa. Deberá ser breve, no más de dos hojas A4 y con un espacio en blanco para que los trabajadores presenten sus propias observaciones. Anónima.

PARTICIPACION

Reserva una hora aproximadamente de tiempo en la que puedas reunir a los trabajadores de tu empresa. En la reunión, comunica formalmente la decisión de mejorar la SST, infórmalos de la Política publicada y de que su colaboración es necesaria. Reparte las encuestas y solicita su cumplimentación en la propia reunión.

Pide ayuda. Algún trabajador o trabajadora que voluntariamente esté dispuesto a colaborar de un modo más intenso que el mínimo al que se supone que están obligados. Naturalmente, las horas que dedique a tareas de SST serán horas trabajadas.

A falta de voluntarios, establece turnos, anuales o semestrales, empezando por los trabajadores con más antigüedad, la participación no es optativa y la SST no es una responsabilidad exclusiva de la Dirección.

Nosotros los hemos llamado "Enlaces de Prevención". La figura más conocida, el Delegado de Prevención, vinculada a la representación general de los intereses de los trabajadores, el "Delegado de Personal", precisa de más requisitos formales sin que por ello tenga necesariamente que aportar un mayor valor a la gestión de la SST. Ahora, tratamos de describir cómo hacer mucho en SST con lo mínimo.

Formalizar el nombramiento en un documento y establecer los turnos, aportará credibilidad e implicación al proceso de mejora.

Revisa los resultados de las encuestas. Envía una copia al Servicio Ajeno de Prevención si lo tienes. Si tú mismo vas a asumir la gestión de la prevención por cumplir los requisitos legales vigentes, en nuestro caso sería para empresas de menos de 10 trabajadores, las encuestas serán una entrada de información complementaria para el siguiente paso. La Evaluación de Riesgos.

EVALUACION DE RIESGOS

En la actualidad se están poniendo a disposición de las pequeñas empresas formatos sencillos para que gestionen su propia SST, un ejemplo es "Prevención10" del INSHT, mediante su página web.

La Agencia Europea SST también dispone en su web de formatos útiles para evaluar los riesgos. Fundamentalmente se especificarán las tareas de los distintos puestos de trabajo y los riesgos originados tanto por las tareas como por la ubicación de los puestos de trabajo y sus accesos. Es posible que hayas recibido evaluaciones de tus clientes. Te obligaron a firmar que las pondrías en conocimiento de tus trabajadores para permitirles entrar en sus instalaciones. Te pueden servir de modelo.

Realiza la evaluación o pide una actualización en la que participarías, al Servicio Ajeno de Prevención. Contrástalo con las encuestas de los trabajadores y con tu propio criterio para aprobarla.

En función de los riesgos detectados, deberás adoptar medidas para prevenirlos. Lo ideal sería eliminarlos en su origen modificando las condiciones de trabajo.

El siguiente nivel sería determinar medidas colectivas que limiten el acceso a los riesgos, envolventes en las máquinas, zonas de paso libres de obstáculos...

El siguiente nivel sería seleccionar los Equipos de Protección Individual específicos para cada tarea. Calzado con protección frente a perforación por objetos punzantes, aplastamiento de dedos por atrapamiento....Gafas, guantes, protecciones auditivas...

Finalmente se señalarán los riesgos, las vías de evacuación, los botiquines...

En la formación que ya habrás realizado para llegar a éste punto, encontrarás más detalles que no reiteraré. La propuesta es sencilla, pero los requisitos que se van describiendo no son optativos.

Tus recursos son escasos y deberás priorizar las medidas correspondientes a los riesgos más graves y que tengan más probabilidad de ocurrir. La prevención, como la calidad en tu empresa, siempre podrá mejorarse y no vas a poder realizar todo de golpe. Deberás planificar y administrar tus recursos.

La metodología que te propongo no profundizará mucho en aspectos técnicos sobre los que encontrarás con facilidad documentación que amplíe tus conocimientos y asesores externos a los que consultar el modo de realizar evaluaciones de riesgos o de conocer y seleccionar equipos de protección individual.

Lo que si resulta imprescindible en ésta propuesta, es tu liderazgo con ejemplaridad y proporcionalidad y la participación de al menos el trabajador que voluntariamente o por turno, estará formalmente nombrado para aportar su criterio y participar en la implantación de las acciones.

Puede que te veas en la necesidad de "imponer y controlar" el adecuado uso de los Equipos de Protección Individual o de otras medidas de protección que hayas adoptado y necesitarás de la solvencia moral que otorga el haber participado en su selección e implantación, así como haber tomado en consideración la opinión de las encuestas y de un modo continuado con al menos, el trabajador nombrado. Cuando tras un impulso inicial se originen unos nuevos hábitos de trabajo, todo resultará más sencillo.

El siguiente documento que prepararemos será la planificación. Ya hemos realizado acciones y tenían un orden, ya hemos empezado a planificar.

PLANIFICACION

Ahora tenemos la formación básica y la información necesaria para planificar de un modo sistemático. A mí me gustan los documentos con formato de tabla, contienen mucha información, ordenadamente y en poco espacio. Podemos utilizar colores y fotos para que sean muy gráficos y de fácil comprensión.

Las normas legales te pedirán que al menos realices una planificación anual, pero puedes utilizar un documento electrónico "vivo" que revises periódicamente. Mensual, trimestral o cada vez que realices alguna de las actividades planificadas o quieras incorporar una posible acción. Esto te permitirá incorporar ideas inconcretas todavía, que quedarán al final de la tabla como enunciadas hasta ser concretadas o desechadas.

La planificación contemplará actividades rutinarias como la revisión y reposición de los EPI's, la revisión de la evaluación de riesgos para considerar si conviene actualizarla, la revisión de las máquinas y herramientas, la revisión de las medidas de emergencia como son los extintores y los botiquines, las protecciones de la instalación eléctrica... La vigilancia de la Salud de los Trabajadores indicando las fechas previstas para los reconocimientos médicos.

También contendrá las acciones específicas que serán nuestros objetivos de mejora. Esas "ideas" sin concretar que apuntamos en la tabla podrán llegar a ser un objetivo. Una planificación coherente necesita de una dirección, la establecida en nuestra Política y debe concretarse en unos objetivos.

OBJETIVOS

Si son tus inicios en asumir responsabilidades SST, lo tienes fácil, te propongo algunos:

Reducir la siniestralidad: Es el objetivo clásico. Sin embargo, en mi opinión, no es un objetivo directo, es el más fácil de medir y de verificar su mejora, tan sencillo como contar los accidentes y clasificarlos por gravedad comprobando su progresiva disminución. Pero las acciones a emprender para conseguirlo acabarán definidas en otros objetivos menos cuantificables, como los que se propondrán a continuación. Concreta un porcentaje de reducción de siniestralidad asumible para el próximo año y regístralo.

Mejorar la formación SST: La tuya que ya has iniciado y la de tus trabajadores. En mi opinión, todos los trabajadores deberían recibir al menos, formación para desempeñar las funciones preventivas básicas (50-70h) y de primeros auxilios. Empieza por los encargados o responsables de otros trabajadores, jefes de cuadrilla.. los más veteranos... El principal recurso que utilizarás es el tiempo de los trabajadores que no podrás facturar pero que resultará muy rentable. Lo importante es que continúes lo que has empezado contigo, como mínimo con el trabajador que te apoya con la implantación. Después, el resto. Comunica que será un proceso más o menos rápido, pero imparabile. Si se incorporan trabajadores nuevos a tu empresa, quedarán durante un tiempo bajo la tutela de los que ya dispongan de formación. Decide cuantos trabajadores recibirán formación en el próximo año, que formación recibirán y regístralo en la tabla de planificación con las fechas aproximadas.

Mejorar las condiciones colectivas de trabajo: Iluminación, Ventilación, Señalización, Orden y Limpieza con el método 5S, Establecer revisiones periódicas de tu centro de trabajo realizada por tus propios trabajadores con una lista de chequeo.... Las revisiones anuales de tu instalación eléctrica, gas, extintores de incendio y equipos especiales deberán ser realizadas por trabajadores cualificados. Concreta lo que podrás asumir en un año y regístralo con sus fechas previstas.

Mejorar los equipos de trabajo: Instalar protecciones en máquinas. Revisar y actualizar las herramientas...Concreta y registra.

Mejorar la prevención de Emergencias: Botiquines, Sistemas contra incendios, Lavaojos o dispositivos para neutralizar agresiones químicas. Revisar y actualizar la lista de productos químicos que se utilizan en tu empresa, obtener sus fichas de seguridad... Editar tu propio manual o guía para Emergencias... Concreta y registra. Deberás tener establecido un punto de reunión en el exterior de tu centro de trabajo y realizar al menos una vez al año un Simulacro de emergencia y evacuación. Registra en tu Tabla de Planificación una fecha aproximada. Si nunca lo has realizado, actualizar tu planificación de emergencias será un objetivo de mejora prioritario para tu primer año.

PLAN DE PREVENCIÓN

El Plan de Prevención es el documento que describe cómo se realiza la organización de la prevención en tu empresa.

Incluye la Política SST, los Objetivos, la disponibilidad de un Servicio Ajeno de Prevención y en qué especialidades. Detalla como se realiza la consulta y participación de los trabajadores.

Se indican los responsables y sus funciones. No olvides que aunque delegues una parte de la organización, el responsable máximo y legal seguirás siendo tú. Las grandes empresas se pueden permitir contratar un responsable de prevención con conocimientos profundos en la materia, otorgarle poderes para ejecutar las decisiones necesarias y pagar lo que ése nivel de responsabilidad supone, nosotros habitualmente no podemos. En la mayoría de los casos, disponemos de un Servicio Ajeno de Prevención que nos asesora pero no nos libera de responsabilidad.

Se describen los recursos humanos y materiales dedicados a la SST.

PLAN DE EMERGENCIAS

Uno de los trabajadores que permanezca de manera habitual en tu centro de trabajo será la persona responsable de emergencias, puede ser el trabajador que colabora en la implantación del sistema. Es muy recomendable que solicites de la empresa que revisa anualmente tus extintores que facilite una formación práctica del manejo de los mismos a tu responsable de emergencias. Además deberás reforzar su formación en primeros auxilios y medidas de emergencia. Realiza un nombramiento formal documentado o si procede, incorpora las responsabilidades de las emergencias al documento de nombramiento de tu "Enlace de Prevención".

Las medidas que contemplan los planes de emergencias son bastante genéricas y sólo tendrás que adaptarlas a tus condiciones particulares. Indica tu persona responsable de emergencias, los teléfonos a los que dar aviso, la manera de comunicar en tu empresa que hay una emergencia, de viva voz, con una alarma acústica y óptica.... El punto de reunión elegido. Al menos una vez al año, realizarás un simulacro de emergencia y registrarás los resultados.

Asegúrate de que todos los productos químicos, incluidos los de limpieza, están etiquetados y almacenados en contenedores que contemplen la posibilidad de derrames. Verifica que dispones de las fichas de seguridad que deberán facilitarte los fabricantes o distribuidores. Para algunos productos químicos deberás disponer de material absorbente en previsión de derrames. No almacenes productos químicos que no necesites a corto plazo.

La Guía o Plan de emergencias debe ser conocida por todos tus trabajadores, hay que exponer un resumen en un lugar visible de tu empresa y facilitarla a los trabajadores de otras empresas que realicen tareas en la tuya, en ese caso deberán firmar que la han recibido. También eres responsable de los trabajadores de otras empresas que realizan tareas en la tuya.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Como mínimo una vez al año, se realizará un reconocimiento médico para verificar la aptitud física de los trabajadores para su puesto de trabajo. La normativa legal puede determinar plazos más largos para según qué puestos de trabajo, pero el nivel de excelencia que pretendemos y la concienciación de que la Seguridad y Salud Laboral es prioritaria no admite plazos superiores.

Las nuevas incorporaciones de trabajadores, las reincorporaciones tras una baja, o los cambios de importancia en el puesto de trabajo, serán objeto de reconocimientos puntuales.

Las situaciones de embarazo, lactancia, discapacidades o situaciones especialmente protegidas de algún trabajador precisarán una vigilancia de la salud más específica.

La vigilancia de la Salud debe estar supervisada por un médico especializado en medicina del trabajo. Es la especialidad preventiva que la mayoría de las empresas tienen contratada externamente y una responsabilidad que no podrás asumir sin la capacitación médica mencionada.

En consecuencia, tendrás un profesional médico que te asesorará en éste apartado y con el que podrás consultar tus dudas. Asegúrate de que conoce las particularidades de cada puesto de trabajo para que aplique los protocolos oportunos. Pide que los protocolos realizados figuren en las certificaciones de las revisiones médicas.

Conserva las calificaciones de aptitud y la memoria de actividades que te entregarán, serán tus fichas registro de vigilancia de la salud. Procura que te faciliten una copia en formato digital "pdf", en su defecto, recuerda que a falta de escáner podrás sacar una foto para tener un formato digital fácilmente localizable, además de las carpetas "en papel".

Si trabajas como contrata o sub-contrata de otras empresas, te solicitarán los registros de aptitud como parte de la coordinación de actividades y la única manera de realizarla eficaz y eficientemente es con formatos digitales.

Debes saber que como empresa, la única información médica resultante del reconocimiento médico que puedes conocer es la aptitud para el puesto de trabajo, aunque el trabajador recibirá un informe detallado que es confidencial.

Existe la posibilidad de que el trabajador se niegue a realizar los reconocimientos médicos y también ese rechazo debe quedar registrado. Promociona en todo caso que los reconocimientos se realicen, todos estaremos más tranquilos.

COORDINACION EMPRESARIAL

La coordinación empresarial con el seguimiento de los requisitos legales que dejaremos para el final, son posiblemente los temas menos cuidados de la gestión de SST en las micro-pymes. Sin embargo, para nosotros que realizamos mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos a domicilio, resulta de máxima importancia.

Nuestro centro de trabajo habitual son los dispares centros de trabajo de nuestros clientes. ¿Cómo informar a nuestros técnicos de los riesgos que se encontrarán?

Muchas de las pequeñas empresas somos "contratas" o "sub-contratas" y estamos habituados a que las empresas contratistas nos obliguen a firmar varios documentos: Haber recibido su información de riesgos, el compromiso de informar de los mismos a nuestros trabajadores, la aceptación de toda clase de responsabilidades..... Parecería una "prevención de la sanción" por parte de la empresa contratista.

También sabemos que nuestros trabajadores no estudiarán los montones de documentos que en ocasiones nos envían, en particular si los trabajos son de corta duración como es nuestro caso. No podemos dedicar más tiempo a prevenir que a trabajar, en particular, si sólo podemos facturar el tiempo trabajado y además nos contratan por ser económicos.

Mi opinión es que el costo de la prevención corresponde a quien no ha sabido o podido eliminar los riesgos. Pero la posición negociadora de las micro-pymes es mala y abundan los kamikaces dispuestos a realizar trabajos económicos y con el mínimo de seguridad aparente que les exija la empresa contratista.

En éstas circunstancias, surge el conocido comentario de los responsables de prevención de las empresas contratistas: "Hay que controlar a las sub-contratas".

Desde el otro lado, las sub-contratas que además de cuidar de la SST de nuestras personas, queremos ser ejemplares, pediríamos un poco más de "comunicación" entre los departamentos de Compras, Mantenimiento y Prevención de nuestras contratistas.

Porque los unos quieren pagar plomo y los otros obtener oro, como si las empresas con menos de 10 personas fuéramos la "piedra filosofal".

Intentar, al menos en parte, realizar esa magia, nos ha llevado a obtener el primer Galardón Europeo en SST que consigue una empresa industrial española desde el establecimiento de los premios en el año 2000.

Esta buena práctica que os ofrecemos es nuestra aportación a la SST, un objetivo cumplido y deseamos que resulte de utilidad para otras empresas. Si tú también quieres ser reconocido como cisne en SST, deberás buscar tu piedra filosofal. Analizar esa parte que te preocupa en tu empresa y encontrar el procedimiento para solucionar el enigma. Cuando tras varios ajustes, funcione, te sorprenderá que no se te hubiera ocurrido antes. Debe ser fácil, eficaz y eficiente, adecuado a nuestros escasos recursos.

Nosotros hemos escuchado que nuestra Buena Práctica Europea "sólo es hacer una hoja de SST por equipo intervenido" y así es, por eso funciona. Eficiente y Eficaz, una sola hoja que los técnicos si van a mirar y que se incorpora al expediente de cada intervención con la misma naturalidad que el Albarán para asuntos económicos, la Hoja de Control para asuntos técnicos y la Orden de Trabajo con todos los requisitos de

Calidad del modelo de excelencia europeo (EFQM). Una hoja con todo lo realmente necesario. Una SST integrada en la gestión, participativa, realizada por un equipo de personas con la formación previa adecuada.

Pero... porque hay un pero, no intentes encontrar tu piedra filosofal ni ser un cisne en SST sin haber realizado los pasos anteriores y además, en una pequeña empresa será muy difícil que la Buena Práctica la encuentre otra persona sin tu completa implicación.

Te propongo abrir dentro de la carpeta compartida de tu PC, una carpeta por cada empresa cliente en la que realicen tareas tus personas y otra carpeta por cada proveedor con personas que realicen tareas en tu empresa. En ellas guardarás toda la documentación SST de las empresas de las que eres contrata y de las empresas a las que tú contratas.

Es la cara y el reverso de la misma circunstancia. Los trabajadores deben ser informados de los riesgos de la ubicación donde se realizan las tareas, de las medidas de emergencia y de los equipos de protección necesarios en la ubicación y sus accesos.

La información de las ubicaciones se hace más compleja cuando varias contratas generan los riesgos propios de sus tareas al mismo tiempo y éstos pueden afectar a los demás trabajadores. Es lo que se llama "conurrencia de actividades".

Solicita una confirmación escrita y la información sobre los riesgos de las ubicaciones ajenas antes de iniciar los trabajos. En algunos casos, como el nuestro por tener tareas con riesgo eléctrico, necesitas una autorización expresa del titular del centro para realizar las tareas.

Cuando la información de riesgos que te faciliten sea muy extensa, del estilo de las que enumeran todos los riesgos posibles de toda la empresa en 50 o más folios, extracta los puntos relevantes que figuran en nuestra hoja SST de ubicación ajena, (disponible en nuestra web), y adáptala a tus actividades. Para nosotros que cambiamos acumuladores eléctricos (baterías) de peso elevado, es relevante saber si hay ascensores, escaleras, acceso para el vehículo. Piensa qué es relevante en tu actividad y considera que te interesa centrarte en la ubicación concreta donde se realizarán las tareas y en sus accesos.

No te preocupes demasiado por los genéricos tipo "agarrarse al pasamanos"... porque hay una escalera "normal". Sabes que tus personas han recibido la formación que desde un principio proponíamos y en la misma ya se contemplan las pautas generales de seguridad, escaleras incluidas.

La hoja SST de una ubicación, debe facilitarse con cada retorno a la misma y es responsabilidad de tus trabajadores desplazados verificar su vigencia y dejar constancia de los cambios que detecten para que se mantenga actualizada para próximas intervenciones.

El modelo eficaz y eficiente de coordinación empresarial que proponemos para ubicaciones ajenas se soporta en dos pilares básicos. La hoja SST de ubicaciones indicada, para informar a nuestras personas, y la Certificación por Persona Responsable para informar a nuestros contratistas.

Considero que la información que las empresas deben compartir no tiene porqué consistir en las docenas de documentos que están colapsando a los

responsables de prevención de riesgos de las empresas. Tenemos a muchas personas capacitadas para realizar prevención haciendo papeleo en oficinas.

¿Estamos priorizando evitar sanciones y responsabilidades si "pasa algo" sobre prevenir que "no pase algo"?. Podemos "coger el toro por los cuernos" para encontrar la solución.

¿Quién es el máximo responsable si "pasa algo"?. Lo dicen las normas legales: el Empresario o en quien éste delegue con poderes suficientes para tomar decisiones, gestionar la Prevención, no iniciar o interrumpir las tareas que supongan riesgo.

¿Quien mejor para certificar bajo esa responsabilidad que ya tiene, que se cumplen los requisitos necesarios y que la información que se facilita es veraz?.

No propongo una firma en blanco. "Cumpro con todo". Propongo una descripción minuciosa de la empresa, desde sus inscripciones registrales. Modelo de prevención adoptado. Cumplimiento de requisitos y registros legales. Personas, especificando su cualificación y la formación adquirida. Equipos de protección individual disponibles. Nº de inscripción en la Seguridad Social. Vigilancia de la Salud.

Declaración sobre el pago de las remuneraciones de los trabajadores y cotizaciones de Seguridad Social. Incluso las Pólizas de Seguros de las que se dispone. Certificaciones y premios que se logren.

Todo en 2 hojas que se actualizan mensualmente. Nuestra propia Certificación SST está disponible en nuestra web. Es nuestro carnet de empresa, nuestra manera de ser.

También te corresponde realizar el reverso de la moneda. Una Guía o Manual de SST de tu empresa para las Visitas y Contratas. Lo entregarás con acuse de recibo a las empresas o trabajadores que realicen tareas en la tuya e incluso lo pondrás a disposición de las visitas. Puedes tomar nuestra Guía para Visitas y Contratas como modelo. En la misma se indican los documentos que deberás solicitar a las empresas o autónomos para que acrediten el cumplimiento de los requisitos básicos necesarios, de modo que no asumas subsidiariamente las responsabilidades que corresponden a tus contratas. Naturalmente, admitirás preferentemente una Certificación por Persona Responsable que contenga las especificaciones detalladas con anterioridad, las que contiene la tuya.

DAÑOS A LA SALUD

Pocas sugerencias prácticas puedo proponerte en este apartado. La investigación de los accidentes, de las enfermedades profesionales, y la cumplimentación de estadísticas de accidentalidad deben realizarse, pero carezco de experiencia en lo primero y me resulta muy fácil realizar lo segundo.

En 30 años como empresa, hemos tenido un único accidente relevante con baja por accidente de tráfico.

Proponer como objetivo SST mantener a cero nuestra siniestralidad fue objeto de disconformidad en la obtención de la certificación OHSAS18001 en el año 2008. Hacía muchos años que estaba conseguido y era "carente de ambición".

Para subsanar la disconformidad y ser ambiciosos, propusimos como objetivo ganar el premio en Prevención de Riesgos Laborales OSALAN 2009 (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales) y lo ganamos.

OSALAN nos animó a participar en la Campaña de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2011 sobre el Mantenimiento Seguro y Preventivo.

El 28 de Abril de 2011 hemos recibido el primer Galardón Europeo otorgado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo que obtiene una empresa industrial española desde el establecimiento de los premios en el año 2000.

Nuestro nuevo objetivo es promocionar la SST, difundir nuestras prácticas, aprender y compartir.

Si las propuestas de esta ponencia, realizadas por un profesional de la electrónica que no de la SST, con el sentido de aplicación práctica que eso origina, sirven para que tú tampoco recuerdes cómo se cumplimenta un parte de accidente, me daré por satisfecho y habrá merecido la pena posponer otras actividades para realizar éste trabajo.

REQUISITOS LEGALES

El seguimiento de los requisitos legales es la espinita que todavía tenemos nosotros clavada y me refiero a seguimiento porque es el paso previo a cumplimiento. La causa que para nosotros origina mayor riesgo de incumplimiento de requisitos legales es el desconocimiento.

Con una legislación compleja, difusa, inconcreta y en continua evolución, resulta misión imposible para el directivo de una pequeña empresa conocer por sí mismo, todos los requisitos aplicables en un momento dado.

La contratación externa de la vigilancia de la salud era prácticamente ineludible, si no eres médico del trabajo. La asesoría externa para el seguimiento de las novedades normativas y el adecuado cumplimiento de las vigentes, resultará también necesaria, si no eres un bufete de abogados que quiere realizar una SST excelente.

Aún cuando tenemos contratada con una asesoría el seguimiento de requisitos legales no conseguimos la concreción suficiente. Queremos que conociendo a qué nos dedicamos y nuestro centro de trabajo, nos extracten con sentido práctico los requisitos a cumplir por modificaciones normativas.

Pondré un ejemplo: "Se ha modificado la normativa de incendios y como tienes dos superficies de 170 metros cuadrados cada una, hay que poner un extintor más en cada una."

Lo normal en las asesorías es que te envíen las modificaciones normativas para que verifiques "si te afectan" y leerse normativas para evaluar si las "características constructivas que determinan la carga de fuego soportable" es complicado. Prefiero que me digan que tengo que poner un extintor más.

Si dispones de un Servicio Ajeno de Prevención puedes intentar acordar con ellos la tarea del seguimiento de requisitos legales con efectos prácticos. En nuestro

caso como la problemática tomó transcendencia con la obtención de la certificación OHSAS18.001, la asesoría que nos apoyó en la implantación se ocupa del seguimiento.

En estos momentos y consciente de la problemática, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo está trabajando en mejorar el acceso a la normativa legal en su web y para algunos sectores dispone del programa "prevención10" que permite modelos de gestión SST adaptados a las características particulares: Oficinas, Hostelería, Comercio, Peluquerías, Farmacias....

REGISTROS

El grueso de la tarea preventiva ya está realizada. Si has sido capaz de llegar hasta aquí realizándola personalmente, eres un cisne al que sólo le falta alisar sus plumas para ser reconocido como tal.

Si te has cansado y te has desentendido de la SST dejando que alguien se ocupe del tema, puede que lo lleve bien, que no suceda ningún accidente grave y tu empresa será un pato destacado en el grupo de las micro-pymes. Creo firmemente que no se puede alcanzar la excelencia en una pequeña empresa sin el liderazgo de la dirección.

Para ser reconocido como un cisne precisarás poder acreditarlo con el comportamiento habitual y con una documentación en la que vayas registrando tus avances. Esta documentación te permitirá acceder a reconocimientos externos homologados como la certificación OHSAS, presentarte a premios en prevención y además, te la pedirán legalmente si a pesar de todos tus esfuerzos un día sucede un accidente grave. Será el único escudo que tu abogado podrá utilizar y tranquilizará tu conciencia.

Como he indicado, tus acciones deben ser acreditables y para conseguirlo tendrás que registrarlas ordenadamente a medida que las realices. Necesitaremos varios documentos y como hasta ahora, procuraremos que sean pocos (eficientes) y útiles (eficaces). A medida que tu gestión sea más excelente, aparecerán nuevos registros, auditorías internas, implantaciones 5S, listas de chequeo y verificación...

FICHA REGISTRO DE FORMACION

Prepararemos una tabla empezando por tí mismo y con todos los trabajadores en una columna y con las opciones de formación en resto de columnas. En los cruces indicaremos las fechas en las que se ha recibido la formación.

La tabla estará contenida en la carpeta compartida del PC "Formación" y en la misma guardaremos en formato electrónico los certificados que nos facilitarán quienes la hayan impartido y la Ficha Registro de Evaluación de la Formación. La carpeta en papel tendrá el mismo formato.

FICHA REGISTRO DE EVALUACION DE LA FORMACION

Para ser excelente en éste apartado deberás registrar la eficacia de la formación en un documento que cumplimentará el trabajador que ha recibido la formación y tú como responsable SSL.

Se describe la actividad formativa, su duración y quien la imparte. Cuales son los objetivos de la formación y los resultados obtenidos. Una valoración por parte del asistente y una evaluación o conformidad por tu parte.

FICHA REGISTRO DE ACOGIDA DE NUEVOS TRABAJADORES

Prestarás una especial atención a los trabajadores novatos de tu empresa. Por sentido común, ya los habrás puesto siempre bajo la tutela de un veterano cuando se incorporan y les habrás explicado a que se dedica la empresa. Ahora sólo se trata de definir el proceso en un documento en el que quedará constancia de la secuencia empleada. El trabajo ya realizado te será útil y lo primero que deberán conocer las nuevas incorporaciones será la Política de la Empresa que hemos definido, los procedimientos de trabajo de los que ya dispongas y los manuales de los equipos necesarios para las tareas que realizará.

El trabajador irá firmando en la ficha sus avances con la fecha en la que cumplimente cada fase y una vez cumplimentadas todas las fases, darás el visto bueno al documento y quedará incorporado.

FICHA REGISTRO NOMBRAMIENTOS

Como hemos realizado con el trabajador que te apoya en las tareas preventivas y con el responsable de medidas de emergencia si son personas diferentes, todos los nombramientos deberán figurar en un registro. Recomiendo actualizar los nombramientos anualmente y que en el nombramiento figure actualizada la formación recibida por el trabajador.

El mismo formato te servirá para nombrar trabajadores cuando existan requisitos legales. En nuestro caso, para tareas con riesgo eléctrico están definidos los trabajadores autorizados y los trabajadores cualificados y algunas de sus tareas están reguladas por las normas legales.

FICHA REGISTRO DE INFORMACION Y ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCION

Los trabajadores deben ser informados de los riesgos que sus tareas puedan implicar. Son los riesgos de la evaluación realizada y deben conocerla y firmar que la tienen disponible.

En la evaluación se habrá determinado si es necesario el uso de equipos de protección individual adecuados para los riesgos que no hayan podido ser eliminados. Estos equipos EPI's (Equipos de Protección Individual) deben ser puestos a disposición de los trabajadores.

Cuando los adquieras asegúrate de que tienen el marcado CE y de que traen instrucciones en tu idioma. Es necesario que los trabajadores sepan cómo utilizarlos y mantenerlos.

Autoriza por escrito a tus trabajadores a no iniciar tareas o a detenerlas si consideran que con la formación que han recibido, existen riesgos relevantes. En caso de duda, un Técnico en SST deberá indicar por escrito, que la apreciación de tus trabajadores es desmesurada.

Nosotros incorporamos la acreditación del conocimiento de los riesgos del puesto de trabajo, la autorización para no iniciar o detener tareas con riesgo y la entrega de los equipos de protección individual en el mismo documento. Se actualiza anualmente.

FICHA REGISTRO DE REVISION DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION

Aunque el cuidado y mantenimiento de los EPI's es responsabilidad de los trabajadores, seguirá siendo la tuya verificar que se realice y que los EPI's se repongan cuando se deterioren o caduquen.

Prepararemos una tabla con todos los trabajadores, sus EPI's, tallas, caducidad y fecha de revisión. Cada tres meses, tu o el trabajador que te apoya, revisará la situación de los EPI's, indicando la fecha y firmando la conformidad o propuestas de corrección. En nuestra Buena Práctica Europea hay disponible un modelo.

FICHA REGISTRO DE SIMULACRO DE EMERGENCIA

En la ficha registrarás el tipo de emergencia simulada, las causas de activación, las áreas de la empresa afectadas, hora del inicio y del fin, actividades realizadas y resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones. Firmarás el simulacro con el responsable de emergencias.

FICHA REGISTRO DE PRODUCTOS PELIGROSOS

Dispondrás de una Ficha-Registro de los Productos Peligrosos, como pueden ser los de limpieza, registrando las cantidades habituales de cada tipo y verificando que dispones de las fichas de seguridad de todos ellos.

FICHA REGISTRO DE INFORMACION SST DE UBICACIONES AJENAS

Una ficha por ubicación, una única hoja con todo lo específico de la ubicación y sus accesos, a ser posible con fotografías.

FICHA REGISTRO DE INVESTIGACION DE ACCIDENTES E INCIDENTES

Datos del Trabajador y de las circunstancias del accidente. Valoración de los daños y medidas preventivas y correctivas para evitar su repetición.

INFORME DE ACCIDENTABILIDAD

Deberás solicitarlo a la entidad con la que tengas contratadas las contingencias profesionales por accidente y enfermedad profesional. En nuestro caso es una mutua patronal. En la actualidad, las mutuas y los Servicios Ajenos de Prevención tienen distintas funciones.

EJEMPLARIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LAS OTRAS PARTES INTERESADAS

He resumido lo que una pequeña empresa puede realizar con sus escasos recursos. Llega el momento, con nuestros deberes realizados, de pedir a nuestros contratistas y a la Administración más apoyo.

Desde que presentamos nuestras prácticas al premio OSALAN, al tiempo que ofrecemos nuestras experiencias solicitamos ejemplaridad y proporcionalidad al resto de las empresas y entidades que disponiendo de más recursos que nosotros, nos ofrecen más control que tutela.

Ejemplaridad y proporcionalidad en los centros de trabajo de la Administración, en los Centros de Formación, en los Ayuntamientos y Hospitales...

Reconocemos la formación como el elemento más imprescindible de la SST y como se indica en esta propuesta, estamos dispuestos a empezar reforzando ese cimiento, pero no sin reclamar que la SST debería estar integrada en la formación ordinaria.

No es ejemplar ni proporcional que la formación en los conceptos básicos de prevención sea responsabilidad exclusiva de las empresas. Todos los titulados con capacitación para dirigir personas deben tener capacitación para dirigir las tareas con una SST integrada en las mismas. Ingenieros, Técnicos Superiores en formación profesional.... Deben ser "Recursos Preventivos".

Cuando realizan su formación, ¿el centro educativo tiene unas medidas de emergencia ejemplares?, señalización, extintores, simulacro de emergencia anual.... En las prácticas que se realizan, ¿se utilizan los EPI's correspondientes?, ¿se explica la causa y el modo de utilización, su mantenimiento y caducidad?

¿Es mucho pedir que una formación elemental en higiene y primeros auxilios esté integrada en la educación?. Unos conceptos básicos de protección civil.

La Administración y las empresas contratistas con capacidad de ser ejemplares y tractoras en SST deben promover formatos documentales sencillos y prácticos orientados más a prevenir que a eludir responsabilidades. Organizar acciones promocionales y formativas que involucren no sólo a los profesionales de la prevención, también a los directivos de las pequeñas empresas.

El criterio de valoración de proveedores, contratación pública incluida, ¿es exclusivamente "el precio más bajo"?

CONCLUSIONES

La SST se puede y se debe mejorar y es responsabilidad de todos llevar a cabo las tareas necesarias para conseguirlo. Esas tareas no solo son tangibles, también son culturales, aptitud y actitud. Yo estoy cumplimentando la parte que me toca.

Las políticas prioritariamente sancionadoras están originando miedo y elusión de responsabilidades a todos los niveles. Es necesario encontrar el medio para que los directivos de las pequeñas empresas se impliquen, participen y se sientan apoyados y tutelados. A ellos va dirigida esta propuesta.

Me he atrevido a presentar este trabajo en un marco tan importante como el Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales porque considero que aunque los organizadores y participantes en estos congresos son profesionales con

una formación SST muy superior a la mía, a los que no puedo aportar "soluciones técnicas complejas", si que puedo aportar un punto de vista práctico y esperar de la organización, que participe en hacer llegar estas reflexiones a sus destinatarios, los directivos de empresas como la nuestra, los "patitos feos" de la Prevención.