

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA UNA COOPERATIVA TEXTIL EN CRECIMIENTO EN FORMA DE FRANQUICIAS

Juan Carlos Rubio Romero
Elvira Maeso González
Santiago Calero Castro
Universidad de Málaga (España)

ESTA PONENCIA TRATA SOBRE EL DISEÑO E IMPLANTACIÓN FUTURAS, DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (EN ADELANTE DESIGNADO POR LAS SIGLAS, S.G.P.R.L.), EN UNA COOPERATIVA TEXTIL QUE SE DISPONE A ENCARAR UN PERIODO DE CRECIMIENTO, MEDIANTE LA APERTURA DE NUEVOS PUNTOS DE VENTA EN EL RÉGIMEN DE FRANQUICIAS, Y QUE FORMA PARTE DE UN PROYECTO MÁS AMPLIO QUE INCLUYE ENTRE OTROS CAMPOS, EL DISEÑO DE SU RED DE INFORMACIÓN, GESTIÓN DE LA CALIDAD, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, INVESTIGACIÓN DE MERCADOS, ETC.

This communication treats on the future design and implantation, of a prevention management system of labor risks (in ahead designated by the abbreviations, s.g.p.r.l.), in a textile cooperative that arrange themselves to face a period of growth, by means the opening of new points of sale by tax exemptions, and that forms part of a project that includes among other fields, the design of its information network, quality management, organizacional development, markets investigation, etc.

1.INTRODUCCIÓN

El sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales consiste en “..la parte del sistema general de la organización que define la política de prevención, y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política” (UNE 81900:1996 EX).

El sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales debe considerar la legislación vigente en materia de prevención y constar entre otros elementos de los siguientes:

- Política de Prevención de Riesgos Laborales
- Organización y personal.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación y programas, objetivos y metas
- Documentación.
- Revisión.

En este sentido, la ponencia tratará sobre el diseño de dicho sistema para la cooperativa, teniendo en cuenta sus características y su estrategia de crecimiento mediante franquicias a medio plazo.

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El origen de una disciplina como la Seguridad e Higiene en el Trabajo, o Prevención de Riesgos Laborales en su denominación más actual, se encuentra ligado a la legislación que se ha ido promulgando al respecto.

Antecedentes remotos de la preocupación por la prevención de los accidentes de trabajo los tenemos por ejemplo en el pueblo babilonio (2100 años antes de Cristo, cuando el *Código de Hammurabi*, prescribía un sistema de indemnización en la construcción, así como de un determinado aparato para prevenir la rotura del cántaro y lesiones durante el ordeñado de las vacas. Así mismo, Hipócrates describió 500 años antes de Cristo las enfermedades que aquejaban a los mineros en la extracción de plomo. En España, y más recientemente tenemos por ejemplo en las actas catedralicias de León medidas para evitar los accidentes en la construcción de templos y catedrales, entre otros casos.

Pero ateniéndonos al pasado más reciente, un suceso fundamental lo supone la "Ley Dato" del 30 de enero de 1900, que recibe el nombre de Ley de Accidentes de Trabajo. No obstante, hay que resaltar que la legislación no fue efectiva hasta que no se inició la función inspectora, y que no se desarrolló en el seno de las empresas hasta que no se identificó como una función de la gestión empresarial, de la cual en 1916 fue precursor Henri Fayol. Hay que comentar que las relaciones entre legislación, inspección de trabajo, sindicatos y tecnología, no siempre fueron buenas. En esta labor de la administración destacamos el Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo de 1940, la Orden Ministerial del 22 de diciembre de 1956 que creaba los Servicios Médicos de empresa y sobre todo la Orden Ministerial del 7 de Abril de 1970 que da origen al Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Es justo reconocer el influjo en la tecnificación de la Prevención, de la Sociedad Americana de Ingenieros de Seguridad (Heinrich, Simonds, Bird, etc), siendo a partir de 1957 con el Viaje de Estudios sobre Higiene y Seguridad dentro del Programa de Ayuda Técnica Norteamericana cuando las empresas españolas comienzan a ir por delante de la legislación de trabajo. A partir de este momento empiezan numerosas empresas a incorporar a su gestión el Control Total de Pérdidas. Más tarde aparecen otras metodologías como el Método Du Pont (sobre todo para empresas de la industria química), y la de la Seguridad incorporada a la Calidad total más reciente, y que se asienta en el llamado modelo japonés o teoría Z.

Hoy día es difícil encontrar empresas españolas de más de 200 trabajadores que no gestione su seguridad basándose en uno de estos tres modelos, o fórmulas mixtas.

En la actualidad, existen una serie de normas elaboradas por AENOR de carácter experimental, conocidas por la serie 81900, y empieza a hablarse de la creación de un nuevo sello de Calidad Total para aquellas empresas que integren en su gestión la prevención, la gestión medioambiental, y la gestión de la calidad.

3. GRADO DE INNOVACIÓN Y OPORTUNIDAD DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.), aún en desarrollo reglamentario tras el R.D.39/1997, de 17 de enero de 1997, Reglamento de los Servicios de Prevención (15 Reales Decretos y 3 Órdenes Ministeriales), está suponiendo un impulso de las labores preventivas en las empresas en la actualidad, impulso que debe continuar por encontrarse aún incompleto el desarrollo de dicha ley y por resultar insuficiente, ya que no "...está ofreciendo los frutos que en un principio cabría suponer, dado que persiste una alta siniestralidad

laboral" según el Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral editado recientemente por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dicho Plan de Acción, incluye desde actuaciones de sensibilización, de formación, de promoción, de incentivación (Bonus bueno), de investigación y análisis, legislativas, de coordinación entre instituciones, hasta de reforzamiento de las actuaciones en materia de vigilancia, control y sancionadora. Esta situación, unido al hecho de que en el art.1 del R.D. 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante R.S.P.) se obliga al empresario a la "Integración de la actividad preventiva" lo cual resulta prácticamente imposible de llevar a cabo sin adoptar un modelo de gestión adaptado a la empresa y al contexto del nuevo marco normativo, hacen del diseño de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (en adelante S.G.P.R.L.) para una cooperativa con planes de incremento del canal de distribución mediante franquicias, de una innovación y oportunidad inequívocas.

Por otro lado la oportunidad de transferencia de los resultados a otras empresas dependerá de numerosos factores, como pueden ser el sector de actividad, el tamaño, la naturaleza jurídica, la estructura de la organización y fundamentalmente la cultura de la empresa. Sin embargo, la mayor parte de los elementos del S.G.P.R.L., son transferibles a empresas cooperativas y al sector empresarial en general.

4.OBJETIVOS

Los objetivos generales y específicos en la implantación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, los podemos encuadrar dentro de los objetivos globales de crecimiento de la cooperativa con la apertura de más de 60 puntos de venta en 3 años, en España y el extranjero.

El objetivo general es el del diseño de un S.G.P.R.L para una empresa en crecimiento mediante franquicias, de forma que se adapte a la estructura cambiante de la organización en ese proceso, y que cumpla con la legislación vigente en materia de seguridad y salud (UNE 81900:1996 EX, Apto 4.5.1), así como con el deber contractual del empresario para con el trabajador, de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (L.P.R.L, art.14).

En concreto los podemos concretar en los siguientes objetivos específicos:

- Diseño, planificación e implantación de la estructura organizativa en prevención de riesgos laborales.
- Formación de la gerencia, línea de mando y trabajadores.
- Evaluación de riesgos.
- Programación de actuaciones preventivas (Gestión de los equipos de trabajo, EPIS, coordinación de las actividades empresariales, contratación de trabajadores temporales, controles periódicos, aplicación de técnicas preventivas, etc.)
- Vigilancia de la salud
- Planificación de las medidas de emergencia (en su caso plan de autoprotección)
- Revisión y auditoría
- Control de la documentación.

5.BENEFICIOS DEL PROYECTO

Para relacionar los beneficios que genera la realización de un proyecto de investigación como el que se detalla, nos referiremos a la generación de las ventajas competitivas que genera el adecuado diseño del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales y para ello haciendo uso de la teoría de la competitividad de Porter, haremos mención de las ventajas en costes y en diferenciación.

No obstante es conveniente decir que los beneficios también son sociales, y que parte de la reducción de costes afecta a toda la sociedad en su conjunto, lo que redundará en la propia empresa. Los beneficios que se obtienen debido a la implantación de un S.G.P.R.L., se pueden resumir de otra forma, en los que afectan al individuo, a la empresa y a la sociedad.

5.1 Ventajas competitivas en costes

El descenso de la siniestralidad en la empresa como consecuencia de la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos en la empresa, beneficia en la reducción de costes en tres direcciones:

- Mayores garantías de cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud, y por lo tanto menor probabilidad de sufrir sanciones económicas, pero aunque la mayor parte de la jurisprudencia aplica en caso de accidente de trabajo, una responsabilidad administrativa y civil, no está exenta tampoco de responsabilidad penal. Debemos recordar que los ordenamientos jurídicos que afectan a la Prevención de Riesgos en la empresa son básicamente tres, el Jurídico Laboral, el Jurídico de la Seguridad Social y el Jurídico positivo de las Actividades Industriales.
- Reducción de costes indirectos que quedan muchas veces escondidos por la cobertura de los de los accidentes mediante las Mutuas de AT. Y EP. Sin embargo, estos seguros solo cubren los costes directos, o sea, asistencia médica, salarios durante las bajas e indemnizaciones por incapacidad. Pero existen una serie de costes indirectos no asegurables y difíciles de contabilizar y no por ello dejan de ser costes. Entre otros podemos hablar de:
 - -Tiempo perdido por el accidentado, sus compañeros y mandos, para ayudar, enterarse, comentar, investigar, cubrir el puesto, adiestrando al sustituto, preparando informes, etc.
 - -Material, empleado en las curas, en las reparaciones, etc.
 - -Daños materiales, etc.
 - -Multas o sanciones.
 - -Complementos salariales en caso de baja, en los casos en que así ha sido fijado en convenio.
 - -Posibles consecuencias comerciales.

De forma que según estudios de Frank Bird y Frank Fernández, en empresas de todo el mundo, demostró que el coste no asegurado supone 5 veces más que el coste que queda cubierto.

- Evitando el descenso de la productividad, debido a una mejora en el ambiente de trabajo, clima laboral e imagen social de la empresa. Por un lado cuando ocurre un accidente, el clima laboral se "enrarece", favoreciendo la "...*emotividad, las relaciones más primarias (menos racionales con el consecuente descenso de la productividad)*". (Rabassó, J, 1996) y por otro lado, el hecho de una preocupación clara por parte de la gerencia en la seguridad, suele redundar en un suavizamiento de otro tipo de aspectos o conflictos que son ajenos a la Prevención de Riesgos Laborales, y que pueden afectar a la productividad de la empresa.

5.2 Ventajas competitivas en diferenciación

Por último, el mejoramiento de la imagen de la empresa en la sociedad puede incidir de manera sutil pero efectiva sobre las ventas de la empresa. El caso de Prenatal en la distribución y comercialización de ropa infantil y el compromiso de dicha empresa en la seguridad, se refleja en la preocupación en la prevención, que esta firma proyecta en la sociedad, mediante la realización de cursillos de seguridad en el hogar (el bebe y los niños pequeños) para sus clientes, que empiezan a ser parte de su imagen pública. Por otro lado, son conocidos los casos de grandes empresas de la industria de extracción, química, etc., en las que la imagen espejo o imagen interna, es decir la manera en que los propios trabajadores visualizan a su empresa, toma la forma de competitividad con otras empresas del sector. Hemos de decir, que junto con la preocupación por el medio ambiente, la preocupación por

la seguridad es un valor en alza, que no puede hacer sino ir creciendo continuamente con una sociedad más organizada, responsable y formada.

5.3 Ventajas sociales

En primer lugar la ventaja social de los propios trabajadores, que constituyen las víctimas de los accidentes y enfermedades profesionales; no necesita explicación, pues redundan en su salud

Por otro lado los beneficios para la sociedad en su conjunto, son patentes por el ahorro de sufrimiento humano (familiares de las víctimas, etc.) y de ahorro económico. Así, en el Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral publicado recientemente, los datos estadísticos hablan por sí solos, "...más de 1000 muertos, más de 10.000 accidentes graves, más de 660.000 leves y si se computan incluso los que se producen sin causar baja, más de 1.200.000 accidentes.", lo que suponen más de 15 millones de jornadas al año perdidas lo que conduce a más de 2 billones de pesetas entre costes directos e indirectos. Prueba de la preocupación que supone esta situación es la moción acordada por todos los Grupos representados en la Cámara del Congreso de los Diputados, en la que se demandan acciones que refuercen y amplíen, de la manera más eficiente posible las acciones hasta ahora mantenidas con el fin de reducir el valor de los índices de siniestralidad. Igualmente las organizaciones sindicales C.C.O.O y U.G.T., presentaron un Plan de Choque que junto con las aportaciones de las organizaciones sindicales CEOE y CEPYME y de las Comunidades Autónomas, han concluido con el Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral en cuestión.

6. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO

En primer lugar es necesario un *diagnóstico* de la situación actual de la empresa en seguridad y salud, es decir conocer el estado actual de la empresa en cuanto a gestión de la prevención de riesgos laborales a fin de determinar las necesidades. Este diagnóstico para que sea completo, necesita en primer lugar información general de la empresa (características de la organización, funcionamiento global, etc.). Debido a que este proyecto es anterior al diagnóstico previo, la labor de planificar las actividades queda sujeta a probables modificaciones en función de las necesidades reales que se determinen en dicho diagnóstico

Si la empresa no dispone de una organización en prevención de riesgos laborales, la siguiente actuación consistiría en dotar a la empresa de una estructura en seguridad, ajustándonos a la normativa en vigor. En este sentido, sería necesaria la colaboración de la dirección y el compromiso de ésta mediante la redacción y difusión de la política de la empresa en prevención de riesgos laborales. Esta estructura organizativa que podemos resumir, en los delegados de prevención (art.35 de la L.P.R.L.), el personal designado por parte del empresario para las labores preventivas o servicio de prevención propio, concertado/semiconcertado (Capítulo 3, del R.S.P.) y el comité de seguridad y salud(art.38 de la L.P.R.L.), se definiría en función del número de trabajadores contratados y del nº de centros de trabajo. Igualmente deberá designarse al personal encargado de poner en práctica las medidas necesarias en caso de incendio, catástrofe o emergencia, y a formarlos en su cometido en dichas situaciones. (Art. 20 de la L.P.R.L.), así como al personal encargado de asistir a los accidentados en los primeros auxilios en caso de accidente (Art. 20 de la L.P.R.L)

A continuación, y conocidas ya las necesidades de formación de los delegados de prevención, personal designado en su caso y línea de mando de la empresa, incluida la gerencia, se procedería a impartir la formación mínima necesaria en seguridad y salud, para el comienzo de las actuaciones por parte de la empresa. Así mismo, y según establece la L.P.R.L. deben evaluarse los riesgos e investigarse los daños a la salud, por lo que dentro de los planes formativos es necesario incluir ambas técnicas.

Tras el diagnóstico, redacción y compromiso de la dirección, establecimiento de la estructura organizativa en seguridad, y la formación de estos, la primera actuación consistiría en la Evaluación Inicial General de Riesgos Laborales en todos los puestos de trabajo y centros de la empresa, por parte de grupos de trabajo a determinar según la cultura empresarial detectada en el diagnóstico inicial,

pudiéndose contar en caso necesario según instalaciones y equipos, con asesoramiento externo especializado.

A partir de este momento, la Evaluación General de Riesgos, como documento vivo y no definitivo debe revisarse en cuantas ocasiones sea necesario, léase, daños a la salud, detección mediante controles periódicos incluidos los de vigilancia de la salud que las actividades preventivas son insuficientes, cambios en los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, introducción de nuevas tecnologías, cambio en las condiciones de trabajo, etc.

Una vez llevada a cabo la Evaluación Inicial de los Riesgos, debe planificarse la acción preventiva por parte del empresario (art. 16 de la L.P.R.L.), con el asesoramiento necesario y la intervención del personal designado o servicio de prevención propio, concertado/semiconcertado, en su caso. Dicha planificación debe establecer, objetivos y metas, cuantificables en lo posible, responsabilidades a todos los niveles y un calendario de plazos, así como la asignación de los recursos económicos y humanos necesarios para su realización. (Debe comenzarse la aplicación de técnicas preventivas: comunicado de riesgos, inspecciones, planeadas, investigación de daños a la salud, análisis de trabajos, análisis estadístico, etc.)

En esta situación, conocidos los riesgos y priorizados, acometeríamos la formación en los riesgos específicos a que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Según diagnóstico, deberá acometerse la elaboración de las medidas de emergencia, autoprotección y evacuación (Art. 20 de la L.P.R.L.).

De la misma forma deberán establecerse los procedimientos y los mecanismos de control y seguimiento del cumplimiento de la reglamentación de industria, la coordinación de actividades de empresas externas en los centros de las cooperativas, los trabajadores temporales de los que sea usuaria, la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como la gestión y mantenimiento de los equipos de protección (R.D.773/1997).

BIBLIOGRAFÍA

- BURRIEL LLUNA, G. (1997). *Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales*. Mapfre, S.A.
- CORTES DIAZ, J.M. (1996). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Tebar Flores, S.L.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1993). *Normas Técnicas de Prevención. NTP.330-1993*
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (1996). *Evaluación de Riesgos Laborales*. INSHT.
- LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- MUTUA UNIVERSAL (1997). *Método de evaluación de riesgos laborales de mutua universal*. Lex Nova
- NORMA UNE 81900-EX (1996). *Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (s.g.p.r.l.)*. AENOR.
- NORMA UNE 81902-EX (1996). *Prevención de riesgos laborales. Vocabulario*. AENOR.
- NORMA UNE 81905-EX (1997). *Prevención de riesgos laborales. Guía para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (s.g.p.r.l.)*. AENOR.
- PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA SINIESTRALIDAD LABORAL. COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- RABASSÓ, J. (1996). *Gestión de la Seguridad e Higiene en la Empresa*. Fundación Mutua General. Inédito.
- REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.