

R. 961

n- 3244
F 132

ARL
125

Jaime del Castillo (Editor)

ASPECTOS ESTRATEGICOS DE GESTION EMPRESARIAL



ASO, S.A. - La política de seguridad e higiene
en el País Vasco.

CURSO PARA DIRECTIVOS DE A.S.L.E.

COLABORAN:

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL



DIRECCION GENERAL
DE COOPERATIVAS
Y SOCIEDADES LABORALES

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

AN STA GIZARTE SEGURANTZA TALDEA

OPCO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GIZARTE - EKONOMIARAKO ZUZENDARITZIA

DIRECCION DE ECONOMIA SOCIAL

© Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (A.S.L.E.)

ISBN: 84-86641-07-1

Depósito Legal: BI 2.806-89

Diseño portada: BIGRAFI

Impresión: PRINTEKSA, S.A.L.

48016 ZAMUDIO (Bizkaia)

INDICE

José María de Escondrillas. <i>Prólogo</i>	7
Jaime del Castillo. <i>Introducción</i>	11
Sección I: Contexto Económico	
Jaime del Castillo y Amaya Sámano. <i>Análisis del entorno económico y cambio en la estrategia de las empresas</i>	21
Jaime del Castillo y Pilar Gómez-Larrañaga. <i>Banca, Inversión extranjera y cambios estructurales en la economía española</i>	43
Juan Carlos Landeta. <i>Evolución de los intercambios comerciales entre el País Vasco y los países comunitarios</i>	67
Sección II: Proceso Productivo	
Manuel Quevedo. <i>La flexibilidad productiva</i>	97
Javier Borda. <i>CAD/CAM y competitividad industrial</i>	103
Francisco Javier del Hierro. <i>Incorporación de la Microelectrónica en la Industria: Caso práctico</i>	113
STEK. <i>Suministradores y Gestión de Materiales</i>	125
Sección III: Innovación	
Lorenzo Dionis. <i>Gestión de la innovación en la empresa</i>	143
Manuel del Hoyo. <i>Estrategias de innovación en las PYMEs</i>	155
Manuel Fuentes. <i>Los Nuevos Materiales y su impacto industrial</i> . . .	167
Roberto Beitia. <i>Desarrollo de la telemática y nuevos servicios productivos</i>	179
Lucio Delgado. <i>El reto de las tecnologías de la información</i>	187
Sección IV: Calidad y Seguridad	
José Antonio Urrutia. <i>La calidad factor de supervivencia de las empresas</i>	199
José M. ^a Arteta. <i>Seguridad e Higiene en el trabajo según la CEE</i> . .	211
José Antonio Aisa. <i>La política de Seguridad e Higiene en el País Vasco</i> . .	221
Sección V: Recursos Humanos	
José Luis González. <i>Planificación estratégica de los recursos humanos</i> . .	237
Joaquín Ochoa. <i>La alternativa de un sistema dual de Formación Profesional</i>	247

Sección VI: Intangibles

Jordi Montaña. <i>El plan de Marketing</i>	259
Norberto Chaves. <i>Gestión y Programación de la Imagen Corporativa</i>	271
Jon Sojo. <i>Introducción al Diseño Industrial</i>	281
Norberto Chaves. <i>Áreas de intervención del diseño en la empresa</i>	295
Guillermo Capdevilla. <i>El Diseño Industrial y la búsqueda de lo óptimo</i>	305
Teófilo Marcos. <i>La publicidad. El arte de la seducción y sus principios</i>	313

Sección VII: Comercialización

Lluís Martínez-Ribas. <i>Introducción a la distribución comercial</i>	321
Jesús Larrañaga. <i>Empresa vasca y exportación. El gran salto competitivo</i>	333

Sección VIII: Financiación

STEK. <i>Técnicas de planificación y control financiero</i>	347
Jon Mancisidor. <i>Nuevos instrumentos financieros en España</i>	365
Manfred Nolte. <i>El mercado de divisas de contado</i>	379
Emilio Calvo. <i>Los procesos de fusiones y adquisiciones de empresas</i>	425

Sección IX: Legislación

Alejandro Arráez. <i>La adaptación de la legislación mercantil a las directivas de la CEE en materia de sociedades</i>	461
--	-----

Sección X: Gestión

José Miguel Cantera. <i>La implantación de la Planificación Estratégica en la empresa: Un caso práctico</i>	481
---	-----

**LA POLITICA DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL PAIS VASCO:
LOS GABINETES DE SEGURIDAD
E HIGIENE**

José Antonio Aisa
*Director del Instituto Territorial
de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Vizcaya*

TRANSFERENCIA

La transferencia de los Gabinetes de Seguridad e Higiene de los tres Territorios Históricos es de capital importancia para elaborar una política eficaz en materia de seguridad y salud ocupacional o de prevención de riesgos profesionales.

Después de las arduas negociaciones, los Gabinetes adscritos a los Territorios de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya, junto a las funciones y servicios en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo han sido transferidas por la Administración del Estado al País Vasco mediante Real Decreto 2557/85, de 18 de Diciembre (BOE 9/1/86). Asimismo, en el BOPV de 28 de febrero de 1986 se publicó el Decreto 43/86, de 28 de noviembre de 1985, por el que se transfieren los Gabinetes Técnico Provinciales, con efectos a partir del 1 de enero de 1986. En este mismo decreto se adscriben al Departamento de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social tanto los servicios como los medios personales y materiales transferidos.

Al tiempo que se materializa esta transferencia, el Gobierno Vasco, a través del Decreto 19/86 de 28 de enero (BOPV 7/2/86), crea en la Dirección de Trabajo el Programa de Seguridad e Higiene que tiene como misión llevar a cabo la actividad administrativa en la materia.

Con ello, la Comunidad Autónoma no solamente dispone de todas las competencias en materia de prevención de riesgos profesionales sino que cuenta con los Gabinetes de Seguridad e Higiene como instrumentos excepcionales para desarrollar una política eficaz.

Aún así, es preciso poner de relieve que el Centro de Investigación y Asistencia Técnica de Vizcaya (CIAT), depositario en principio de un importante laboratorio de higiene analítica, no ha sido transferido. Por ello, en la negociación se insistió en la necesidad de dotar al Gabinete de Vizcaya de un laboratorio suficientemente completo en el que se pudieran llevar a cabo técnicas analíticas imprescindibles para no depender sustancialmente del CIAT, lo que motivó la transferencia de equipos y personas adscritas a los medios técnicos especializados en apoyo de la higiene de campo. A pesar de ello, los laboratorios de los Gabinetes no son autónomos todavía.

ESTRUCTURA

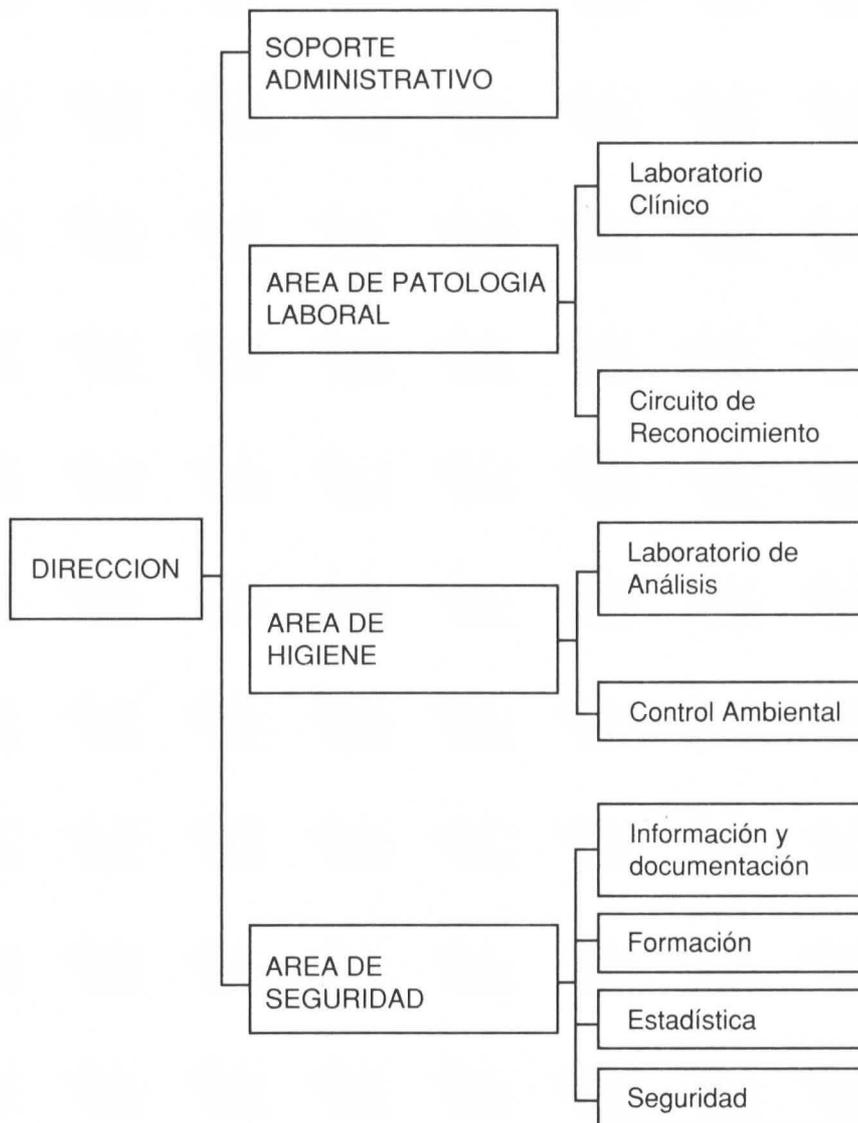
Con la transferencia de los Gabinetes de Seguridad e Higiene, el Departamento de Trabajo y Seguridad Social dispone de los instrumentos técnicos necesarios para desarrollar la política de prevención y de salud ocupacional que le corresponde.

Los Gabinetes desempeñan las funciones de:

- Asesoramiento y consulta a la Autoridad Laboral.
- Asesoramiento y consulta a las empresas, trabajadores y sus organizaciones.

- Vigilancia y control de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Formación en la prevención de trabajadores, empresarios y sus organizaciones representativas.
- Reconocimientos, revisiones y diagnósticos médicos respecto a enfermedades derivadas del trabajo.
- Estudio y vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo en orden a la conservación de la salud del trabajador y una mejora en la calidad de vida.

Básicamente, un Gabinete se estructura según el siguiente esquema.



Area de seguridad

1º. EQUIPOS DE SEGURIDAD. Están compuestos por personal técnico especializado en materia de Prevención que desarrollan su trabajo mediante inspecciones de seguridad en los centros de trabajo utilizando para su cometido, cuando es necesario, aparatos de lectura directa tales como sonómetros, luxómetros, medidores de tierra, etc...

2º. EQUIPO DE ESTADISTICA. En esta unidad se recepcionan los Partes de Accidente y Enfermedad Profesional, así como los Boletines Estadísticos, procediéndose a su codificación para su posterior tratamiento y elaboración de los resúmenes de Siniestralidad Laboral.

3º. FORMACION. Esta Unidad se encarga de la organización y programación de las tareas formativas cuya impartición es llevada a cabo por los técnicos adscritos a la misma con la colaboración, siempre que sea necesario, de los demás técnicos del Gabinete. Para su cometido cuenta esta Unidad con diverso material audiovisual así como con otros medios de apoyo didáctico (carteles, muñeco para prácticas de respiración artificial, etc.).

4º. INFORMACION Y DOCUMENTACION. En esta Unidad se centraliza todo el apoyo documental y bibliográfico de que disponen los Gabinetes, al que pueden acceder en busca de información tanto el personal del propio Gabinete como el ajeno al mismo.

Area de higiene

1.º CONTROL AMBIENTAL. Esta Unidad está formada por personal especializado en materia de Higiene Industrial.

Su trabajo consiste, básicamente en la realización de inspecciones de higiene a las empresas, efectuando, cuando es necesario, tomas de muestra de los diversos contaminantes presentes en los puestos de trabajo y valorando en todos los casos las condiciones higiénicas existentes en los mismos.

Para la realización de estas tomas de muestra se cuenta con diverso material, como muestreadores personales, elementos de retención, etc..., así como con aparatos de lectura directa utilizables en función del contaminante a captar.

2.º LABORATORIO DE ANALISIS. Esta Unidad es la encargada de identificar y cuantificar los contaminantes existentes en las muestras tomadas por la Unidad de Control Ambiental.

Actualmente se cuenta con técnicas analíticas como gravimetría, espectrofotometría de absorción atómica, espectrofluorimetría, espectrofotometría de infrarrojos, cromatografía de gases y microscopía óptica.

Area de medicina laboral

1.º CIRCUITO DE RECONOCIMIENTO. Su función es realizar los reconocimientos médicos-laborales sistemáticos, orientados básicamente

a la detección y prevención de la patología específicamente laboral en los sectores que se señalen prioritarios, es decir, personal de alto riesgo por trabajar en puestos con riesgos concretos de enfermedad profesional.

2.º LABORATORIO CLINICO. Presta su asistencia al anterior, efectuando los análisis clínicos hematológicos y bioquímicos tanto sistemáticos como especiales que se necesiten. También colabora, en este aspecto, con entidades como son las Mutuas Laborales y los Servicios Médicos de Empresa, apoyándoles para la realización de aquellas pruebas especiales para las que no disponen de medios necesarios.

En determinados análisis la acción de estos laboratorios se complementa con la realizada, a su vez, por el Laboratorio de Análisis de Higiene.

Con todos estos medios tanto técnicos como humanos el Departamento de Trabajo, y Seguridad Social afronta la política de actuación en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

LA POLITICA DE PREVENCION

En esta política, cuyo único fin es la Prevención, se distinguen dos apartados que son:

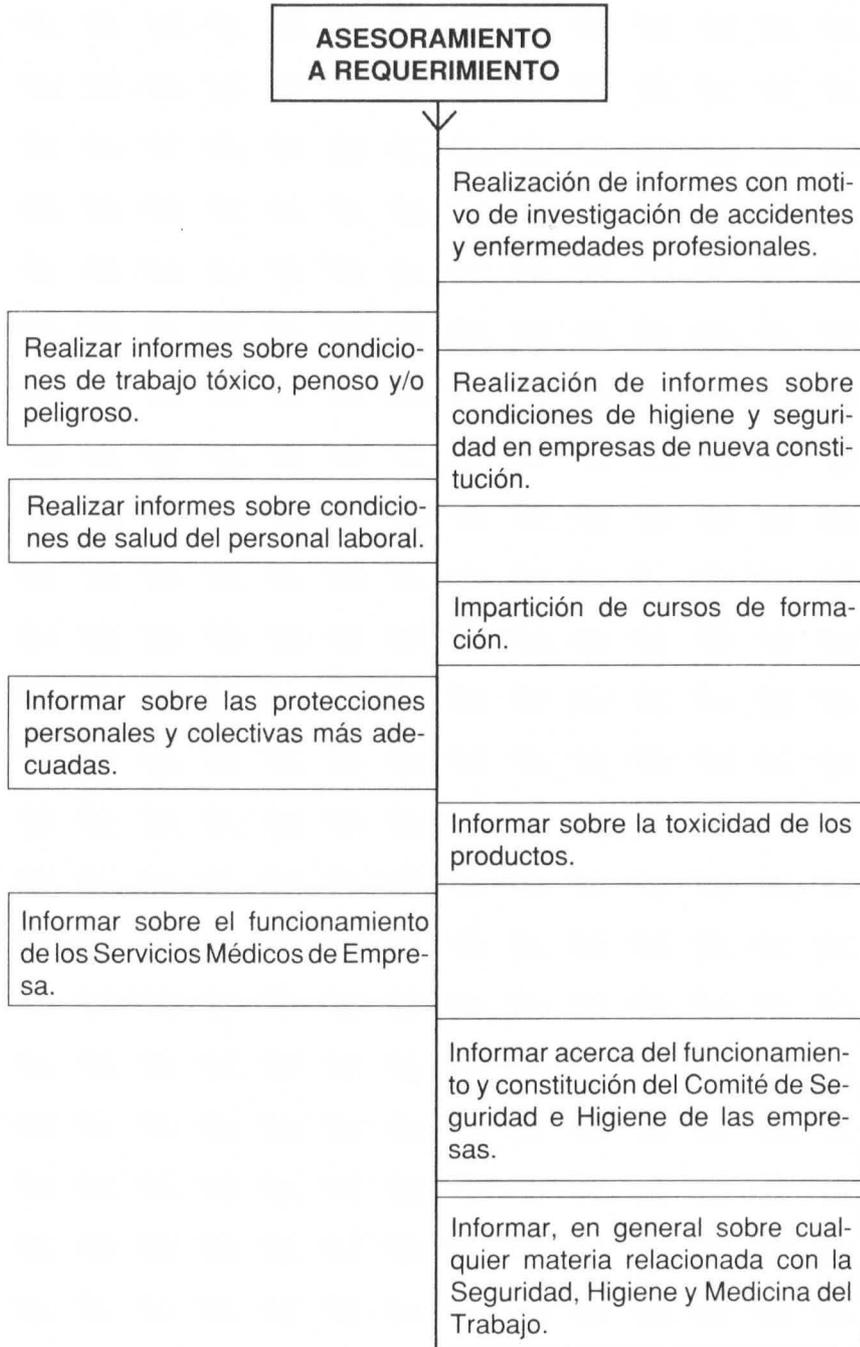


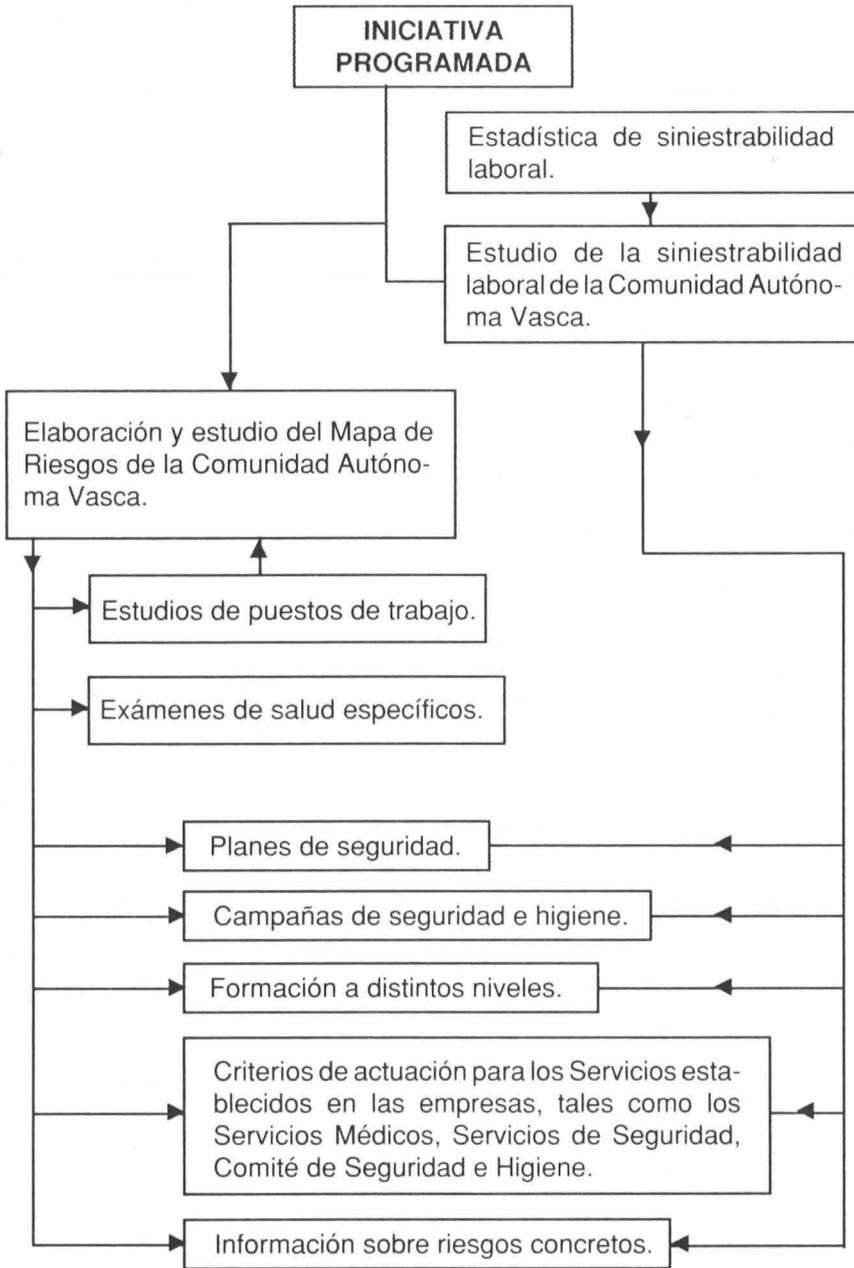
En cada uno de estos apartados se realizan una serie de funciones que, esquemáticamente, pueden verse en las siguientes páginas.

Desde la Administración, la política de Prevención que se puede gestionar, es decir, planificar, ejecutar y controlar y, por tanto, de la que se puede obtener algún resultado positivo, es la política de Prevención basada en un conocimiento real y concreto de los riesgos existentes a nivel global en la zona sobre la que se quiere actuar.

La única forma de obtener ese conocimiento real es mediante la confección de un Mapa de Riesgos de dicha zona que, combinado, con los resúmenes de Siniestralidad Laboral obtenidos a partir de unos veraces, nos dará una base de partida óptima para establecer una buena política de actuación en prevención.

Todo esto no quiere decir que la actuación asesora a solicitud de otros organismos, empresa, etc..., no sea una forma de hacer prevención, que lo es, sino que por el hecho de ser actuaciones puntuales y sin relación





unas con otras sólo sirven para resolver casos particulares y no para llevar a cabo acciones tendentes a resolver el problema global. Además, hay que tener en cuenta que dichas solicitudes obedecen, generalmente, a otra problemática dentro de Seguridad e Higiene, aunque, a pesar de ello, entra dentro de las funciones de los Gabinetes dar respuesta adecuada a esta demanda, sabiendo de antemano que su contribución a la prevención será escasa.

Partiendo del concepto, ya expuesto anteriormente, de que la prevención hay que afrontarla en su conjunto y que para ello hay que elaborar un mapa de riesgos vamos a exponer lo que se considera como mapa de riesgos.

Básicamente, el mapa de riesgos es el reflejo geográfico, es decir, la localización exacta de todos y cada uno de los riesgos profesionales existentes en la zona de que se trate, que en nuestro caso será la correspondiente a la Comunidad Autónoma Vasca.

Para que este mapa pueda, como instrumento de planificación, servir eficazmente, cada riesgo tendrá que tener un peso específico si nos atenemos a su peligrosidad y otro peso específico si nos atenemos al número de personas sobre las que gravita dicho riesgo.

No obstante, el mapa de riesgos es sólo un instrumento de trabajo y no un fin, por lo que el objetivo no es elaborar un mapa en el que se reflejen absolutamente todos los riesgos, sino que se trata de conseguir en principio y, aunque sea de forma un tanto limitada, información suficiente para que, incluso desde el comienzo, los objetivos de los Gabinetes sean acordes con la problemática real de cada Territorio Histórico. A su vez, las sucesivas actuaciones de los técnicos de los Gabinetes darán lugar a un enriquecimiento del mapa de riesgos e incluso a su corrección y/o modificación siguiendo una línea de actualización de riesgos a fin de conseguir a medio o largo plazo el mapa que refleje la situación real y, por tanto, nos sirva de pauta para saber qué tipo de actuaciones hay que planificar y a qué sectores hay que dirigirlos.

En resumen, el mapa de riesgos tiene que ser algo dinámico que, como tal, mejorará sustancialmente con el paso del tiempo.

A partir del mapa de riesgos se proyectarán una serie de acciones tendentes al estudio de los puestos de trabajo con más riesgo a fin de efectuar su valoración y participar en la eliminación y/o control de dichos riesgos. No obstante, para la prevención de enfermedades profesionales no basta con el estudio y valoración de las condiciones higiénicas del puesto de trabajo sino que se deben complementar con el estudio de la población laboral sujeta a exposición de riesgos. Este estudio se efectuará a través de exámenes de salud específicos, consistentes en un conjunto de pruebas y exploraciones como las siguientes:

- Audiometría colectiva inicial e individual a los que muestren anomalías.
- Control visión con examen de la agudeza visual, visión binocular y visión cromática.

- Extracción de sangre y toma de muestras de orina.
- Historia y exploración clínica.
- Electrocardiografía y espirometría.
- Pruebas de laboratorio básicas y especiales.

A la vista de los datos y resultados obtenidos, se seleccionarán todos lo que, por sus anomalías, se considere necesarios estudiar en el Servicio de Especialidades Médicas.

Para posteriores exámenes de salud y control de su evolución, a cada persona que pasa por el área de Medicina Laboral se le abre una historia en la que constan todos los resultados e informes de las pruebas a que ha sido sometida, las cuales se archivan para su localización posterior.

Por otra parte, y si consideramos el hecho de que un mapa de riesgos general es la suma de los mapas de riesgos particulares de cada empresa, su elaboración permitirá conocer el estado, en cuanto a seguridad e higiene se refiere, de cada centro de trabajo en particular, lo cual, unido a su propia siniestralidad laboral, permitirá el establecimiento de una política concreta en relación a los planes de seguridad.

Estos planes de seguridad, obviamente, deben ser confeccionados por la propia empresa con la participación de los trabajadores en la medida en que sea posible. En esta fase de elaboración se podrá contar con el asesoramiento de los Gabinetes que, a su vez, efectuarán el requerimiento en cuanto a la realización de dicho plan.

Otra vía de actuación, a la vista de los mapas de riesgos y la siniestralidad laboral, será la realización de campañas de seguridad e higiene específicas. Estas campañas vendrán determinadas por la frecuencia de aparición del riesgo, por las consecuencias del mismo y por la población laboral expuesta.

Fundamentalmente, consistirán en publicidad en los Medios de Comunicación de la información existente, Mesas Redondas, Jornadas Técnicas, actuaciones en las empresas, etc... Todo ello se hará en colaboración con los profesionales, Asociaciones y Organismos que participen en el mundo de la prevención, los cuales intervendrán en todas las fases de la campaña.

Un capítulo importante, a la hora de conseguir buenos niveles de prevención, es la formación que se consiga en esta materia a todos los niveles. Decimos a todos los niveles puesto que no sirve el hecho de que exista un Jefe de Seguridad o un equipo de seguridad que sepan mucho sobre prevención y el resto de personal e incluso la Dirección sepan poco sobre ella. Por eso, la formación debe dirigirse a todos los niveles y, por supuesto, con distintos programas y tratamiento para cada uno de ellos.

Con todas las acciones anteriores lo que en definitiva se trata es de potenciar los servicios establecidos en las empresas en relación con la prevención tales como Dirección, Servicios Médicos de Empresa, Servicios de Seguridad, Comités de Seguridad e Higiene, ofreciendo, hasta donde

sea posible, nuestra total colaboración. Hay que tener muy en cuenta que la prevención o se hace dentro de la empresa o no existe.

TENDENCIAS ACTUALES DE UNA POLITICA DE PREVENCION

La prevención no debe limitarse a defender y preservar la salud de los trabajadores evitando los accidentes y enfermedades profesionales, bajo una consideración de causa-efecto. Ello es necesario, pero no suficiente. Esta lucha defensiva no agota las posibilidades de la prevención, hay que incluir a su lado de forma integrada un conjunto de factores que se manifiestan como riesgos derivados de la carga mental, la fatiga nerviosa y las condiciones de trabajo no estrictamente físicas y materiales que pueden llevar el empobrecimiento de las capacidades del trabajador y a su deshumanización. Es decir, junto a la prevención tradicional se aboga por un ámbito laboral en el que el trabajador desarrolle al límite su personalidad. De esta forma, la prevención se inscribe como un componente más en el propio proceso productivo y por ende en la organización del trabajo. No obstante esta introducción resumida, conviene desarrollar aquellas características definitorias del contenido inherente a las nuevas tendencias en materia de prevención.

Ampliación del campo de la prevención a las condiciones de trabajo

La consideración de las condiciones de trabajo supone una ampliación del campo de la prevención. El control de los factores puramente técnicos no es suficiente en orden a conseguir la salud de los trabajadores ni aún para evitar los accidentes; es necesario tener en cuenta otros factores psicosociales y organizativos como:

- Diseño ergonómico de tareas, equipos y entorno laboral.
- Regulación de horarios de trabajo.
- Reducción del stress, tanto físico como psicosocial.
- Todo un conjunto de mejoras organizativas proyectadas desde una perspectiva integral.

De esta forma se consigue una prevención de conjunto que debe enmarcarse en una política global de humanización del trabajo cuyo objetivo es la mejora de la calidad de vida.

Abundando en estos planteamientos, hay que indicar que no es acertado identificar prevención con seguridad ni aún con seguridad e higiene. La prevención en el trabajo ha de referirse al control de los elementos o factores componentes de las condiciones de trabajo y medio ambiente, entendiéndolo como tales la materialidad del ejercicio de la actividad productiva; el ambiente físico circundante definido por la temperatura, ruido, humedad, iluminación, concentración de contaminantes químicos; el contenido psíquico del trabajo como la fatiga mental, fatiga nerviosa,

apreciación sensorial, atención, concentración, monotonía, dispersión, y el contenido profesional como la capacidad de iniciativa, autonomía, dependencia jerárquica, posibilidades de ascenso, cooperación o relaciones sociales. Como se puede apreciar, las condiciones de trabajo están integradas por elementos objetivos y subjetivos, materiales y humanos. Se observa, pues, una ampliación del concepto de prevención que no ha de consistir solamente en el control de riesgos, sino que comprende además aspectos referentes a la personalidad del trabajador y que integrados unos y otros representan la adecuación del trabajo a las cualidades de este último.

Prevención y empresa

Las iniciativas en materia de prevención de riesgos profesionales a nivel de centro de trabajo corresponde a las empresas. El Estado ha de dictar las normas generales siguiendo las sabias directrices de la O.I.T. y la C.E.E., y un Organismo Público Especializado deberá llevar a cabo las funciones de asesoramiento, consulta y control. En los últimos años muchos países industrializados se han preocupado de reestructurar su política de prevención, llegando a la conclusión de que es un error intentar regularlo todo, por la sencilla razón de que los riesgos, así como los elementos y factores que los originan, son de estructura muy compleja y cambiantes en el devenir de los procesos productivos y en la aplicación de nuevas tecnologías. Por ello, han de ser las empresas con sus cuadros especializados y representaciones sindicales quienes delineen las políticas de prevención internas siguiendo la Política (con mayúscula) marcada por el Gobierno que se llevará a cabo más mediante las técnicas de ejecución que mediante instrumentos legislativos. Por ello, cabe afirmar que una inflación de textos jurídicos no garantiza forzosamente la buena protección del trabajo. Es necesario que las propias empresas, de acuerdo con la representación sindical, tracen sus propias normas técnicas preventivas de orden interno que deberán integrarse, a su vez, en los Planes de Seguridad y Salud Ocupacional anuales que todas las empresas deberán elaborar.

Dicho de otra forma, se ha producido un desplazamiento de las políticas de prevención del macronivel del Estado al micronivel de la empresa. La prevención tradicional consistía únicamente en el cumplimiento por las empresas de un conjunto de normas de seguridad y en la exigencia por el Estado de responsabilidades administrativas en caso de incumplimiento. La prevención, sin embargo, es mucho más. Se presenta dinámica como los propios procesos productivos, de tal suerte que se detecten en el acto los riesgos potenciales. Esto implica el establecimiento de una política de prevención, de ajuste y de adecuación constante que solamente podrá llevarse a cabo en el seno de las empresas. Es decir, en estos momentos se transita desde una prevención reglamentista hacia una prevención dinámica y concreta. No obstante, hay que convenir en que ciertos riesgos deben ser objeto de un tratamiento normativo, pero hay que huir de regulaciones legales excesivamente detalladas por el peligro de que queden enseguida obsoletas.



Esto no quiere decir que los Estados y Gobiernos estén ausentes. Antes bien, conviene multiplicar su presencia en el área de la ejecución mediante la creación de Organismos Públicos de prevención y salud laboral que tengan como misión fundamental la de consulta y asesoramiento a las empresas así como el ejercicio del control de la política de prevención de las mismas. Pero es que, además, tratándose de empresas pequeñas y medianas, dichos Organismos especializados actúan como soporte institucional por cuanto son la apoyatura técnica de la elaboración de reglas y planes de seguridad anuales, así como de su seguimiento.

Prevención y agentes sociales

Si la prevención ha de llevarse a cabo a nivel de empresa, es claro que la intervención de los agentes sociales, es transcendental. Cuando se habla de agentes sociales no solamente nos referimos a los Comités de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene y Servicios de Salud sino también a las superestructuras llamadas Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales.

El campo de la prevención es un terreno abonado para que los representantes de los trabajadores superen sus actuaciones y plataformas reivindicativas y se sitúen en un plano de participación con las direcciones de las empresas. Y ello porque los riesgos concretos de cada día, que es necesario controlar y prevenir en las diversas áreas productivas, son conocidos por los trabajadores y, a través de ellos, por sus representantes. Los hechos han demostrado en todas partes que la seguridad y la salud no pueden garantizarse sino con la colaboración de cada trabajador. Repetidas veces se ha comprobado que la sumisión pasiva a las reglas impuestas por la autoridad no basta para eliminar las catástrofes ni para organizar el control de los peligros. Es necesario que el trabajador se sienta actor de la prevención en la parcela que le corresponda y como coautores participantes deben ser sus representantes quienes participen en la elaboración del código de normas a nivel de empresa o planes de seguridad y salud anuales.

Pero para ello hay que partir de una premisa o principio básico relacionado con el derecho de información. Si se informa a los trabajadores, de manera eficaz, respecto a cuanto concierne a la seguridad y salud en el medio ambiente laboral, cabe esperar que en un plazo no muy prolongado se desarrolle aún más la necesidad de participar en las políticas concretas de salud ocupacional no debe ser objeto de cicatería alguna. El conocimiento de los riesgos, así como de las medidas tomadas en orden a evitarlos, será el mejor procedimiento para comprometer a los agentes sociales.

Instrumento importante en la participación a que nos estamos refiriendo lo constituye la negociación colectiva. Es conveniente promover en los convenios colectivos la inclusión de cláusulas atinentes a la obligación de elaborar normas de seguridad y salud a nivel de empresa o reglamentos de taller sobre condiciones de trabajo, los cuales sufrirán los ajustes

pertinentes anuales o bianuales de acuerdo con las modificaciones habidas en los procesos productivos.

Prevención científica e integrada en las políticas de la empresa

La complejidad de muchos riesgos y la contundencia con que se presenta su actualización hace que ya no pueda garantizarse su control sin recurrir a métodos científicos, que aunque costosos son necesarios. Por ello, las orientaciones preventivas modernas consisten, en primer lugar, en el tratamiento científico de la seguridad.

Ello conlleva la necesidad de incluir las condiciones de seguridad y salud en el propio diseño del proceso productivo como meta a conseguir, o como obstáculo a salvar. Las medidas preventivas han de incorporarse en los proyectos de instalaciones, equipos y máquinas, desarrollando la ergonomía de concepción e ideando el control de los efectos agresivos de las nuevas tecnologías en la firme convicción de que, a medio y largo plazo, la eficacia productiva así lo postulará.

La seguridad e higiene de las grandes industrias reclama un enfoque pluridisciplinar. No es suficiente que las empresas cuenten simplemente con un médico de empresa a quién se exija frecuentemente, por la complejidad técnica de los riesgos, una especialización determinada, en función del sector o actividad de que se trate. Es ya tradicional que en las empresas de cierto tamaño aparezca junto al médico el especialista en seguridad e higiene. Dicha figura, sin ser nueva, va adquiriendo cada vez mayor importancia. El propio Consejo de Europa ha recomendado un estatuto, tanto para el médico de empresa como para el especialista en seguridad, con el fin de afianzar dichas figuras y conferir a ambas la posición más neutra posible entre los trabajadores y dirección.

Pero el binomio médico y especialista: ¿Es suficiente para dar una respuesta adecuada a todos los problemas que presentan y salud ocupacional? Posiblemente no. Dicho binomio en muchos casos queda desbordado, siendo necesaria la colaboración intensa de expertos en muchas disciplinas, por lo que la prevención en ocasiones debe concebirse como una acción pluridisciplinar coordinada.

No hay que olvidar, sin embargo, que las pequeñas y medianas empresas no pueden tener médico ni un especialista, a pesar de que necesitan, de todo punto, imponer medidas de prevención y, en muchas ocasiones, realmente complejas. En tal caso, han de ser los técnicos de los Servicios Públicos Especializados, es decir, los técnicos de los Gabinetes quienes ofrezcan la ayuda técnica necesaria.

Este enfoque pluridisciplinar que coincide en sus objetivos con los defendidos por la ergonomía, nos lleva de la mano al planteamiento y defensa de una «prevención integral» que afronte todos los riesgos profesionales, los leves y los graves, los espectaculares y los de acción lenta y que desde una posición activa vigile y controle el conjunto de factores que pueden afectar a la salud del trabajador, promoviendo todas aquellas

acciones que puedan contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y, en definitiva, a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

De esta suerte, no es posible separar la política de prevención de las restantes políticas de la empresa. Prevención, calidad y productividad son tres conceptos susceptible de consideración conjunta. La acción preventiva, en efecto, no puede ser una acción superpuesta ni independiente; debe ser una acción integrada en la producción. Y ello, porque el sistema productivo actúa como infraestructura de la cual emerge la organización del trabajo y la organización de la prevención.