

La prevención “según necesidades”

Pere Teixidó Campàs
Director de Prevención

Mutua Universal



Más allá de la salud

La PREVENCIÓN “SEGÚN NECESIDADES” es una metodología capaz de generar una esfera de soluciones coadyuvantes a la permanente viabilidad de las empresas.

Nota: El concepto “Prevención según necesidades” empezó a fraguarse a principios del 2008, hasta culminar su concreción con la aparición del manual interno de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal en febrero de 2009. En mayo de ese mismo año con la publicación del artículo “La prevención en época de crisis” se hizo público, para más tarde retomarlo en el artículo “I+D en Prevención. La investigación útil en el marco de la mejora continua”, en diciembre de 2009.

La prevención “según necesidades”

Pere Teixidó Campàs
Director de Prevención

Julio 2012

 **Mutua Universal**

I+D en Prevención

Prevención de Riesgos Laborales
desde 1929

La reproducción o publicación de este artículo puede realizarse con la condición de mencionar la fuente y enviar un ejemplar al autor.

Correspondencia: Mutua Universal, Avenida Tibidabo, nº17 08022 Barcelona
pteixido@mutuauniversal.net

RESUMEN

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo dice en el objetivo 7, artículo 7.4. titulado “Reforzar las Instituciones Dedicadas a la Prevención de Riesgos Laborales” .

“Una vez segregada la actividad preventiva que las Mutuas venían desarrollando como servicios de prevención ajenos por la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, fruto del diálogo social, han sido reguladas las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social, a tenor de la cual dichas actividades preventivas habrán de incardinarse dentro de la planificación general de las actividades preventivas que se deriven del desarrollo de esta Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los planes y programas preventivos de las distintas Administraciones competentes, articulando los adecuados sistemas de coordinación de acuerdo con la Directiva Marco Europea y la Estrategia Comunitaria en Salud y Seguridad en el Trabajo.

En esta línea, se desarrollará una campaña dirigida a informar sobre las actividades preventivas que actualmente pueden realizar las Mutuas y sobre las que no pueden llevar a cabo.”

Pues bien, la misión de este artículo es ordenar las actividades preventivas cargo a cuotas que realizan las Mutuas y las que realizan los Servicios de Prevención Ajenos (SPA), para así poder ayudar a cumplir con el objetivo de coordinación entre los distintos actores asignados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Estrategia de SST.

Quizá lo primero que hay que dejar claro es que de lo que se trata aquí es de la prevención con cargo a las contingencias de trabajo y enfermedades profesionales, vulgarmente llamadas actividades de prevención con cargo a cuotas. Nada tiene que ver con las actividades preventivas que podían realizar antes las Mutuas como entidades especializadas acreditadas como cualquier SPA.

Para no confundirse incluso se les da otro nombre “Sociedades de Prevención”, y no puede utilizarse en tales Sociedades ni en su logotipo, el nombre de la Mutua de la cuál proceden. Además, como dice el artículo 7.4 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo... *una vez segregada la actividad preventiva...*, es decir ya nada tienen que ver las actividades preventivas de los SPA con las actividades preventivas que realizan las mutuas con cargo a cuotas.

Las actividades preventivas con cargo a cuotas se rigen por la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, exclusivamente, y por la resolución anual que dicta la Dirección General de Ordenación.¹

En este artículo empezamos por la Ley de Prevención, pues es sabido que es la base en la que se apoya toda la legislación de PRL en su cometido de implantar una sólida cultura de la prevención.

¹ Marco legal: Texto refundido de la Ley General de la S.S. aprobada por el Real Decreto 1/1994, de 20 de junio, art. 68.2.b. y Reglamento sobre colaboración, R.D. 1993/95, de 7 de diciembre, art. 13.1.

A continuación seguimos con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007 – 2012 por ser la gran novedad de la normativa de nuestro país. Lo primero que hay que tener en cuenta cuando hablamos de una estrategia es que, a diferencia de una ley, ésta no es de obligado cumplimiento, sino que es la voluntariedad el motor de todo. Es decir, el consenso de todos los actores de la prevención es la fuerza que actúa en el caso de una estrategia y es ésta la que hace que se consiga implementar una auténtica cultura de la prevención.

Seguidamente se expone la manera que tienen de coordinarse dos de los actores importantes: las Mutuas y los SPA.

Los SPA son, como dice la Ley de Prevención y el Reglamento de los Servicios de Prevención, las entidades especializadas en servicios de prevención encargadas de asesorar a las empresas o a sus Servicios de Prevención Propios (SPP) en la integración de las actividades preventivas a la vez que realizar aquellas que les hayan sido contratadas. Es decir que, bajo una relación contractual, hacen la prevención a la que la empresa está OBLIGADA por la Ley y el Reglamento.

Las Mutuas eran, también, entidades especializadas como los SPA cuando actuaban como Sociedad de Prevención, pero no cuando actúan como Mutua. Ahora este supuesto ya no se da por estar definitivamente separadas las actividades de prevención y solo pueden ser propietarias, las Mutuas, con su patrimonio privativo, de las Sociedades de Prevención. En este caso se puede decir que, las Mutuas hacen actividades de prevención según “NECESIDADES”, básicamente económicas y bajo una relación voluntaria.²

El último apartado está destinado a explicar los hitos diferenciadores que suponen la PREVENCIÓN “SEGÚN NECESIDADES” tal y como se practica en Mutua Universal.

² En el art. 2.2 de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de diciembre, se dice: *Estas actividades, que no implican atribución de derechos subjetivos a favor de dichos colectivos, complementarán sin sustituir las obligaciones directas que los empresarios asuman en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL.*

ABSTRACT

The Spanish Strategy on Health and Safety at Work 2007 – 2012 says in the objective 7, article 7.4 entitled "Strengthen institutions devoted to Occupational Risks Prevention":

"Once separated the preventive activity that Mutuals had been developed as an external prevention services by the Order TAS/3623/2006 of 28 November, as a result of the social dialogue, the preventive activities have been regulated in the field of Social Security, according to which these preventive activities have to be included inside the general planning of the preventive activities that comes from the development of this Strategy Spanish on Health and Safety at Work and of the plans and preventives programs of the different competent authorities, managing the suitable coordinating systems according to the European Framework Directive and the Community Strategy on Safety and Health at Work.

Following this idea, a campaign will be developed to report on the preventive activities that currently Mutuals can or cannot carry out"

The mission of this article is to put in order preventive activities charged to Social Security done by Mutuals and the ones done by the external prevention services to fulfill with the objective of coordination between different prevention actors assigned by the Law of Occupational Prevention Risks and the *Strategy on Health and Safety at Work*.

Perhaps the first thing to make clear is that what is at issue here is prevention under the contingencies of work and occupational diseases, commonly called preventive activities charged to Social Security. It has nothing to do with prevention activities that Mutuals could perform in the past as a specialized body accredited as any external prevention services.

In order not to have confusion, even another name is given: "Societies for Prevention". These Societies cannot use the name or the logo from the Mutua they come from. Also as stated in article 7.4 of the Spanish Strategy for Health and Safety at Work ... *once segregated preventive activity* ... that is has nothing to do with prevention activities carried by external prevention services with prevention activities carried out by mutuales charging to Social Security.

Preventive activities charging to Social Security are governed by Order TAS/3623/2006 of November 28, exclusively, and the annual Resolution that gives the Dirección General de Ordenación.³

In this article we start the Law on Prevention, since we know that is the basis on which all ORP legislation is supported and also seeks to implement a true culture of prevention.

³ Legal framework: Rewritten text of the Ley General de la S.S. approved by the Real Decreto 1/1994, dated 20 June, art. 68.2.b. Reglamento sobre colaboración, R.D. 1993/95, dated 7 December, art. 13.1.

Then we continue with the Spanish Strategy on Health and Safety at Work 2007-2012 because it is the big news of the rules of our country. The first thing to consider when we talk about a strategy is that unlike a law, this is not mandatory, but the voluntary is the engine. That is, the consensus of all stakeholders in prevention is the force acting in the case of a strategy and it is this which makes it get implement a true culture of prevention.

Then it is explained how the two main actors are coordinated: Mutualities and external prevention services.

The external prevention services are, as said in the Law of Prevention and in the Reglamento de los Servicios de Prevención, the specialized bodies in prevention services which are in charge to give advice to enterprises, and also to the Own Prevention Services when carried out not only the integrated preventive activities but also do the activities for they were contracted. That is to say that, by means of a contractual relation, they make prevention that the enterprise is OBLIGED to do based on the Law and the Reglamento.

Mutuals were also specialized bodies like the external prevention services when acting as a Society of Prevention, but not when they act as mutuality. Now this case is not possible as preventive activities are separated and only Mutuals can be the owners with their private patrimony, of the Societies for Prevention. In this case, we can say that they make prevention as "NEEDS" basically economic and under a voluntary relationship.⁴

The last section is intended to explain the distinguishing landmarks representing PREVENTION "AS NEEDED" as carried out in Mutual Universal.

⁴ In the art. 2.2 of the Order TAS/3623/2006 of 28 December, says: These activities, that do not involve assignment of individual rights in favor of these groups, will complement but not replace direct obligations that employers take to comply with the provisions of the Law 31/1995, 8 November 8, of ORP.

ÍNDICE

1. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LEY 31/95, DE 8 DE NOVIEMBRE)
2. LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE S.S.T. 2007 – 2012
3. LAS MUTUAS Y LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (SPA)
4. UN MARCO PROPICIO
5. LA PREVENCIÓN “SEGÚN NECESIDADES”

BIBLIOGRAFÍA

1. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LEY 31/95, DE 8 DE NOVIEMBRE)

Esta Ley nace con una vocación clara: la de ser el marco de referencia de toda la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales. Es por esto que, para no perder pie, es necesario tenerla siempre presente.

En su exposición de motivos, se menciona el artículo 40.2 de la Constitución Española, la cual encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Se cita la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria. También se cita el compromiso con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Pero no es sólo del mandato constitucional y del acervo jurídico establecido por la Unión Europea de donde emana esta Ley, sino que nace, también, de la necesidad de paliar la falta de unidad propiciada por la dispersión de la normativa vigente y la existencia de normas, todavía, preconstitucionales.

En segundo lugar el motivo por el cual era del todo necesaria la promulgación de esta Ley lo encontramos en la necesidad de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas por la normativa existente.

Todo ello hace que la presente Ley tenga por objeto determinar el cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos laborales (PRL).

Además esta Ley tiene carácter de referencia legal mínima y vocación universal. El primer carácter tiene un doble sentido. Como Ley que establece un marco de referencia a partir del cual se irán estableciendo las normas pertinentes y como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

El rasgo universal, que es una novedad, le viene dado por el hecho que es de aplicación en el ámbito de las administraciones públicas, o sea que tenemos una Ley que forma parte no sólo de la legislación laboral (artículo 149.1.7ª de la Constitución) sino que también se constituye como norma del régimen estatutario de los funcionarios públicos (artículo 149.1.18ª de la Constitución).

Al ser una Ley que persigue ante todo la Prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente implicados. El objetivo de implantar una auténtica cultura preventiva mediante la mejora de la educación en este campo, hace que implique a toda la sociedad en general.

La aplicación de esta Ley exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones y, más aún, la simple corrección de una situación de riesgo. La planificación, la evaluación inicial y su actualización periódica, la realización de un conjunto de actividades según los riesgos existentes, el control permanente de la eficacia de las medidas preventivas y la información y formación a los trabajadores en función de los riesgos..., constituyen la base de la aplicación de esta Ley.

En definitiva, esta Ley pone de manifiesto que es necesario aplicar una gestión profesional de la PRL, un ciclo de mejora continua en prevención (ver figura 1).



Figura 1. Doble ciclo de Mejora Continua de la PRL

Para lo cual la Ley prevé que la acción preventiva que tendrá que desarrollar la empresa, sea ejecutada por una modalidad preventiva prevista a tal efecto según sean los riesgos presentes en la empresa. Estas posibilidades contemplan la participación de los SPA y de las Mutuas, para asesorar y ayudar en la organización de manera que se haga lo más racional y flexible posible, garantizando, en todo caso, la suficiencia del modelo organizativo escogido, como la independencia y protección de los trabajadores.

Estos apuntes del articulado de la Ley se deben interpretar como facilitadores para que las empresas, con la mayor flexibilidad y facilidad posibles, puedan organizarse para aplicar la Ley y sobre todo implantar una cultura prevencionista que hace ya mucho tiempo se ha demostrado que redundaba en la productividad y sostenibilidad de la empresa.

Pues bien, en la línea de implantar una verdadera cultura de la prevención y siguiendo la antigua máxima que dice: *“donde fueres, haz lo que vieres”*, se ha decidido, por todos los actores implicados en la PRL, dotarnos de una Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, al estilo de la que lleva funcionando en la Unión Europea durante algunos años y cuyas bondades han quedado patentes.

2. LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE S.S.T. 2007 – 2012

La gran diferencia que existe entre una norma y una estrategia es que esta última es de carácter voluntario mientras que la primera es de obligado cumplimiento. En esto estriba el cambio que supone en el marco legal de la PRL en España, por ser la primera vez que se dota de un instrumento como éste avalado por excelentes resultados en materia de prevención en la Unión Europea.

Así los diferentes actores implicados en la prevención de riesgos laborales, -no sólo los interlocutores sociales pues la prevención es cosa de todos⁵-; como la administración, empresarios, sindicatos, entidades especializadas, mutuas, entidades certificadoras, entidades de formación... tienen el marco adecuado para poder desarrollar con eficacia y eficiencia su labor de conseguir implantar una sólida cultura de la prevención.

La estrategia de SST pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en esta materia desarrolladas por todos los actores implicados en la PRL, a la vez que conseguir una coordinación eficaz entre ellos.

Las actuaciones en esta materia son una exigencia social de conseguir bajar los índices de siniestralidad hasta lograr situarlos a los niveles de la U.E. Por ello es necesario que todos los actores aúnen sus esfuerzos coordinadamente.

En definitiva se trata de movilizar la sociedad española con el fin de transformar los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los implicados en la PRL. Lo que se persigue es conseguir una nueva forma de actuar mediante la instauración de una nueva cultura de PRL.

Esta estrategia tiene dos objetivos generales: El primero dice que hay que conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea. El segundo estipula que hay que conseguir una mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Además la estrategia tiene ocho objetivos operativos con cuarenta y tres líneas de actuación y estas a su vez desarrolladas por acciones o medidas. Todo ello ordenado en dos grupos en función de sus actores principales. A. – objetivos relativos a la prevención en la empresa y B. – objetivos relativos a las políticas públicas.

El objetivo 7 de la estrategia española de SST consiste en reforzar las instituciones dedicadas a la PRL, y en él se indican el deber de analizar el papel desempeñado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y las actividades preventivas desarrolladas por las Mutuas de Accidentes de Trabajo para el impulso de las políticas de prevención. Lo indicado en la definición de este objetivo se concreta para las mutuas en sus apartados 7.4 y 7.5 en los que se manifiesta lo siguiente:

⁵ El 27/11/2008, el Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Puesto de Trabajo de la Comisión Europea adopta la opinión EMPL-2008-02491, que transcribe la siguiente conclusión del taller sobre estrategias nacionales celebrado en Luxemburgo el día 9 de octubre de 2008: "en la que se establece que en el diseño, ejecución, control y seguimiento de las estrategias deben participar todos los actores relacionados con la prevención, haciendo alusión en concreto a las entidades aseguradoras de accidentes de trabajo"

7.4. Una vez segregada la actividad preventiva que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social venían desarrollando como servicios de prevención ajenos, por la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, fruto del diálogo social, han sido reguladas las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social, a tenor de la cual dichas actividades preventivas habrán de incardinarse dentro de la planificación general de las actividades preventivas que se deriven del desarrollo de esta Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de los planes y programas preventivos de las distintas Administraciones competentes, articulando los adecuados sistemas de coordinación de acuerdo con la Directiva Marco Europea y la Estrategia Comunitaria en Salud y Seguridad en el Trabajo.

En esta línea, se desarrollará una campaña dirigida a informar sobre las actividades preventivas que actualmente pueden realizar las Mutuas y sobre las que no pueden llevar a cabo.

7.5. Por la Administración de la Seguridad Social se impulsarán las medidas necesarias para asegurar que, de conformidad con el objetivo que debe presidir su colaboración con la Seguridad Social, la protección dispensada por las mutuas a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se lleva a cabo con las máximas garantías.

Todo lo anterior viene a requerir que las Mutuas de Accidentes de Trabajo, como otra institución más, o mejor dicho, como la institución más antigua en España que viene haciendo actividades de prevención en las empresas desde el año 1900, en virtud de lo señalado en la Estrategia, deben ser reforzadas para continuar realizando actividades preventivas en favor de las empresas y de sus trabajadores, y como un apoyo fundamental para dar cumplimiento a la Estrategia Española de SST y a la política definida en el marco del Diálogo Social.

Una estrategia que, ante todo, persigue la mejora de las condiciones de trabajo mediante la realización de actividades de prevención de ninguna manera puede descansar en la ordenación de obligaciones y responsabilidades de todos los actores implicados en la prevención. El propósito de instaurar una verdadera CULTURA PREVENTIVA no se consigue por obligación sino por el convencimiento “LA VOLUNTARIEDAD ES LA PALANCA QUE IMPLEMENTA UNA ACTIVIDAD PREVENTIVA SOSTENIDA Y SOSTENIBLE CAPAZ DE ALCANZAR UNA REDUCCION EFECTIVA DE LA SINIESTRALIDAD “.

Prueba de ello son las diferentes líneas de actuación que involucran a toda la sociedad como la transversalidad, la sensibilización, la promoción y la educación – sin olvidar la formación – materia en la cual pone especial énfasis la Estrategia. Pero cualquier educador sabe que para educar no basta con transmitir conocimientos, sino que se debe, sobre todo, inculcar valores y proporcionar pautas de comportamiento.

Las Leyes son de obligado cumplimiento y su violación acarrea al individuo que la comete una punición severa, las Normas, igual que las Leyes, son de obligado cumplimiento, pero la sanción que recibe el infractor es menos severa. Contra la suposición aparentemente lógica de que las leyes y las normas tienen más fuerza que las pautas y que, por lo tanto, los individuos se rigen por las primeras para su comportamiento en sociedad, la sociología ha comprobado que no es así y que, en la mayoría de las personas, las pautas son el eje principal en torno al cual se organiza su conducta social.

Las pautas son un “engranaje clave” en la articulación de la cultura preventiva y le otorgan una gran solidez. La seguridad puede estar – y así lo obliga la legislación – formalmente integrada, pero para que esa integración sea además funcional necesita estar incorporada.

El pautaje – me permito el neologismo – es el mecanismo por excelencia de la “incorporación” al trabajo de la seguridad y salud; por lo tanto es necesario reforzar la incorporación de nuevas técnicas e instrumentos como en su momento lo fueron las buenas prácticas. Un ejemplo de ello lo tenemos en el “Programa de Generación de Buenas Pautas”⁶

La transversalidad, planteada por la Estrategia, tanto en el campo de acción de la sociedad en general como en las líneas de actuación, otorga solidez al tejido de la cultura preventiva puesto que hace que los mensajes y actitudes de seguridad y salud laboral provengan de diversos emisores y no únicamente de la empresa; al mismo tiempo y si consideramos el ciclo vital de un individuo, es muy distinto que la prevención aparezca como asunto y preocupación recién en el momento en el que se incorpora al mundo laboral, a que “atraviase” su vida en distintos momentos, desde la educación elemental, pasando por la formación media y superior y por las distintas instituciones cívicas a las que el sujeto se va adscribiendo a lo largo de su maduración y desarrollo.⁷

La educación, entendida no sólo como programas y planes de formación, sino como generadora y transmisora de pautas de comportamiento; asumida por todos los organismos y en lo posible por los más próximos al ciudadano – como ocurre con la educación cívica – contribuye enormemente a crear y reforzar esas articulaciones entre las distintas células o elementos que conforman el tejido cultural.

Es una inversión de futuro que facilita y transforma casi en espontáneo el cumplimiento de lo que se legisla; hemos tenido buenos ejemplos de ello en temas tales como el cuidado del medio ambiente, el reciclaje de los residuos o la disminución del tabaquismo.

La sensibilización, la promoción y el apoyo a la prevención de riesgos, brindados de forma sostenida y permanente por el conjunto de instituciones y organizaciones sociales, generan un telón de fondo que facilita enormemente la posterior adquisición de pautas de trabajo seguro y saludable.

Asimismo el hecho de que organismos públicos y privados emprendan proyectos y estudios de Investigación y Desarrollo (I+D) en materia de prevención de riesgos, no sólo aporta el beneficio que pueda esperarse del resultado de esas investigaciones y de las innovaciones basadas en esos resultados, sino que hace evidentes, para la población en general, la importancia otorgada al tema y el interés que en él se toman las diferentes organizaciones sociales.

En la actualidad ocurre con frecuencia que tanto los empresarios como los demás agentes sociales se sienten desbordados por la cantidad de normas a cumplir y – en ocasiones – desorientados por aparentes solapamientos o ambigüedades en la reglamentación. La energía dedicada a estos fines revierte, en el seno de las

⁶ PGBP (Programa de Generación de Buenas Pautas), Barcelona, Mutua Universal, 2009.

⁷ Teixido, P. Educación continuada en prevención: la profesionalización. Seguridad y Salud en el Trabajo, INSHT. 46: 20-26.

empresas, en energía restada a la generación y desarrollo de nuevos conocimientos preventivos, de aplicación de técnicas eficaces en la detección y minimización de los riesgos y de pautaje e impulsión de hábitos y costumbres de seguridad y salud.

Toda cultura favorece la evolución de la comunidad o empresa que la genera si sus elementos están bien equilibrados y armonizados entre sí; si – por el contrario – se produce exceso de alguno de ellos en desmedro de otros, tiende a obstaculizar y dificultar dicha evolución.

En el tema de coordinación e integración con las políticas de industria, difícilmente puede esperarse la integración de la prevención en el seno de la empresa si las superestructuras sobre las que la empresa se asienta no están a su vez integradas y coordinadas al respecto.

Ni empresarios, ni trabajadores deberían encontrarse nunca en la disyuntiva de acatar una normativa o una práctica de industria que no incorpore o contemple en sí misma criterios preventivos. Si bien esto no ocurre en gran medida, todos los esfuerzos y acciones que se realicen para incrementar esa coordinación resultarán en beneficio de reforzar los nexos y otorgar fluidez a las articulaciones entre los elementos y partícipes de la cultura preventiva.

Uno de los caminos para alcanzar lo que se persigue es mejorar los mecanismos de participación de los trabajadores. Tal participación debe entenderse y practicarse por todos los implicados como de interés común y beneficiosa para todas las partes.

La prevención no es negociable, es más fácil o más difícil de llevar a la práctica según las condiciones tecnológicas y económicas de cada país y de cada empresa en un momento histórico dado, pero nunca negociable. Lo que ha de buscarse entre las partes no son transacciones sino soluciones.

Por lo tanto los mecanismos de participación de los trabajadores no pueden ser similares a los que se emplean para cuestiones como la salarial o la de benéficos sociales, en las que sí cabe la negociación.

Aunque en ocasiones sea difícil dibujar el límite entre unos y otros asuntos, la Estrategia Española nos impulsa a la mejora de dichos mecanismos: Una de las vías para ello – aunque no la única – es sin duda incrementar el componente técnico de dicha participación, puesto que en este campo las soluciones no se encuentran por intereses sino por conocimiento de los riesgos y de las alternativas para evitarlos.

Mientras no se consiga esta mejora quedarán sin aprovechar la experiencia y el ingenio que la mayoría de los trabajadores poseen como consecuencia del contacto directo con la tarea; un patrimonio valioso para la empresa en su totalidad.

3. LAS MUTUAS Y LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (SPA)

Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales, para su mejor comprensión, pueden clasificarse en dos grandes tipos o bloques: de Ejecución y de Mejora Continua.

Las de Ejecución se pueden dividir a su vez en especializadas e integradas, y son el campo de actuación fundamental de las empresas mediante los Servicios de Prevención Propios o Ajenos y demás departamentos internos y asesores o proveedores externos de la misma.

Así una evaluación de riesgos o la medición de un contaminante higiénico son actividades de ejecución especializadas a llevar a cabo por técnicos de los Servicios de Prevención. Las medidas a tomar como consecuencia de lo anterior (redistribución de las cargas de trabajo o mejoras en la señalización de determinadas naves; utilización de EPIS o instalación de extracciones localizadas, por ejemplo) son actividades integradas a ejecutar por las áreas de la empresa correspondientes en cada caso, con el asesoramiento y apoyo del Servicio de Prevención ya sea este propio o ajeno.

La aportación técnica de la actividad especializada debe acoplarse a las operaciones de la empresa y al comportamiento de sus componentes. En ambos casos se trata de prevención secundaria o terciaria (detección precoz de los riesgos y/o medidas para disminuir sus efectos cuando aquellos no pueden ser totalmente eliminados).

La Mejora Continua, en cambio, se inscribe fundamentalmente en el campo de la prevención primaria que consiste en la generación de condiciones de trabajo seguras y saludables en sí mismas, aún antes de que el riesgo se genere y sea necesario evaluarlo.

Requiere por lo tanto de un máximo aprovechamiento de todo el conocimiento del entorno y es por eso que los Servicios de Prevención no pueden abarcarla por sí solos; se hacen necesarias entidades que – como las Mutuas – sistematizan, ordenan e incrementan dicho conocimiento.

En la Ley de PRL, en el capítulo 4 “Servicios de Prevención” su artículo 30 “Protección y prevención de riesgos profesionales” se lee lo siguiente: *“En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa”*.

Es decir, la Ley de PRL sobre la base de la obligación de coordinación de las actividades preventivas, otorga un papel específico a los servicios de prevención ajenos como entidades especializadas que son. Esto queda del todo claro con la promulgación del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997, de 17 de enero).

A tenor del Reglamento se puede decir que los SPA son las entidades especializadas en dar el apoyo técnico a las empresas para que estas sepan a qué atenerse a la hora de realizar las actividades de prevención integradas en función de sus riesgos. Es como decir que los SPA son los encargados de asesorar y ejecutar, en el aspecto “legal”, las actividades que les han sido contratadas en materia de PRL.

En tal sentido la prevención que realizan los SPA apunta sobre todo al cumplimiento de la Ley de Prevención y, por esta razón, se la identifica en este artículo como PREVENCIÓN POR OBLIGACIÓN.

En lo que respecta a las Mutuas, cuando realizan actividades de prevención, se puede decir que hacen prevención por necesidad, básicamente económica y de carácter absolutamente voluntario. PREVENCIÓN SEGÚN NECESIDADES.

En la figura 2 se representa el bucle de la Mejora Continua con sus nudos o lazos de retroalimentación.

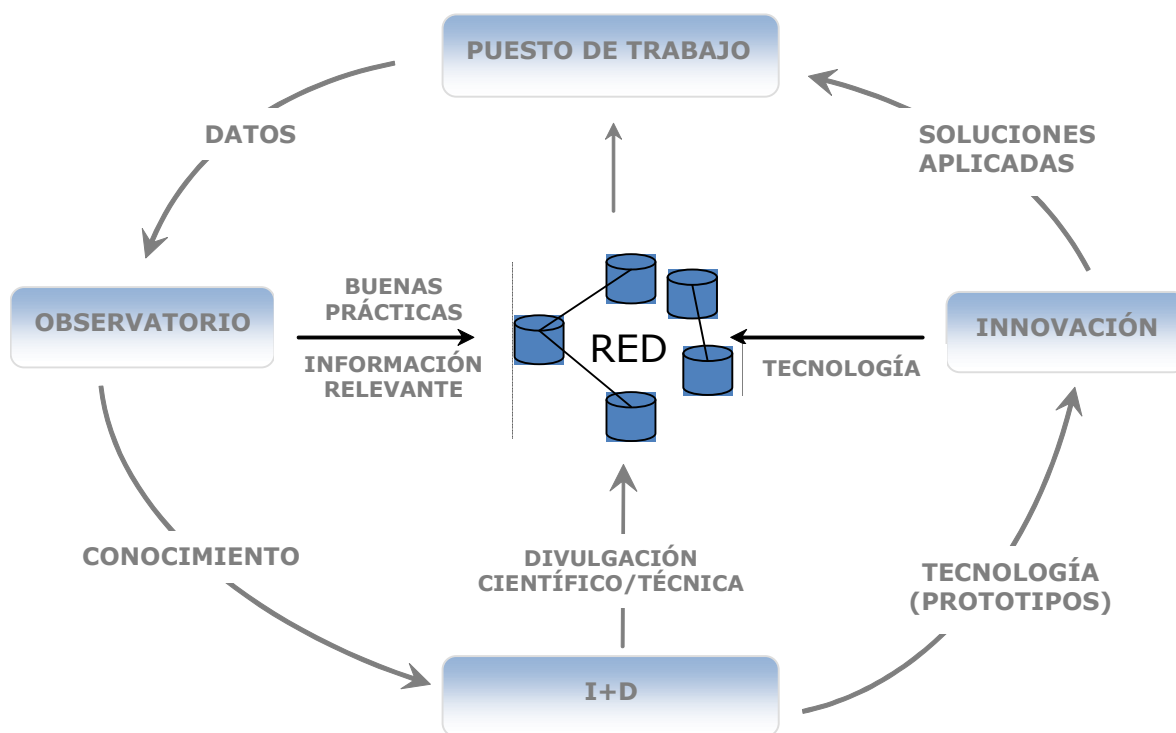


Figura 2. Bucle de mejora continua

Este gráfico debe ser entendido como representación de un proceso interactivo y concurrente, más que secuencial.

El puesto de trabajo funciona como un emisor constante de datos que pueden aprovecharse o perderse; para no perderlos, es necesario desarrollar sensores que permitan su captación más allá de lo que puedan ser problemas que requieren solución inminente.

La información que se desprende de los puestos de trabajo no se reduce a las manifestaciones o indicadores de problemas vigentes, sino que es rica en la detección de problemas potenciales y en la de oportunidades de mejora. La mejora no se realiza únicamente sobre lo que está mal; se lleva a cabo sobre todos los aspectos que sean susceptibles de mejorarse y añadir así valor y solidez al puesto, facilitar su desarrollo para evitar que en un futuro resulte desfasado por el progreso y la evolución naturales del mercado, la tecnología o el entorno.

El observatorio es la instancia que recoge y sistematiza esos datos; pone en red la información relevante y las Buenas Prácticas encontradas; detecta los “agujeros” de conocimiento de los que habrá de ocuparse la I+D.

Pero aún antes de la intervención de la I+D, se produce el primer lazo de retroalimentación, porque los puestos de trabajo pueden absorber directamente de la red la información que ha organizado el Observatorio. De hecho eso es lo que ha ocurrido en los últimos quince años con una importante cantidad de Buenas Prácticas encontradas en diversas empresas, puestas a disposición de otras usuarias posibles y adoptadas con éxito por estas últimas.

La I+D recibe sus inputs de lo que el Observatorio ha detectado como carencias y necesidades relevantes de conocimiento. No se trata de Investigación científica “pura”, ni de Desarrollo Tecnológico por el mero afán de desarrollo. La I+D engarzada en la Mejora Continua responde con prototipos por ella diseñados y con la divulgación científico-técnica de sus hallazgos, a cuestiones directamente aplicables a los puestos de trabajo. Esta forma de operar puede a su vez nutrirse de valiosos aportes de la “investigación básica” que se practica en otros foros con fondos y objetivos destinados a ese fin, como son las universidades y los centros tecnológicos. De tal modo garantiza en sí misma la ausencia de investigaciones excesivamente teóricas o de desarrollos próximos a lo utópico que pondrían en peligro la sostenibilidad de la I+D en el ámbito empresarial y específicamente en el de la prevención de riesgos.

La I+D genera dos lazos de retroalimentación representados en el esquema por la divulgación científica y por la tecnología que pone en red; pero su aportación fundamental al bucle de la Mejora Continua se realiza por la vía de la Innovación a la que sirve con prototipos tecnológicos que las empresas pueden aplicar a sus puestos de trabajo allí donde inicialmente había un vacío de conocimiento que imposibilitaba la solución de un problema o la introducción de una mejora.

La Innovación cierra y vuelve a abrir el bucle como un cometido propio de cada empresa y realizable sobre los puestos de trabajo. Es en este punto donde los prototipos, las tecnologías y los estándares suministrados como resultado de la I+D requieren su transformación en “soluciones (o mejoras) aplicadas” y donde los Servicios de Prevención – propios o ajenos y otros departamentos de las empresas – que se han nutrido de la Mejora Continua vuelven a tener un papel relevante.

Las soluciones aplicadas lo son sobre el terreno; la innovación es una variación o cambio concreto en los procedimientos o las instalaciones propios de un puesto de trabajo igualmente concreto. No es invención, ni improvisación – si bien ocasionalmente puede beneficiarse de ambas cosas –; por lo tanto sólo podrán realmente aplicarse aquellos prototipos que provengan de una I+D sostenible; es decir los que se originaron en necesidades propias del puesto de trabajo oportunamente canalizadas por el Observatorio a las que la Investigación científica y el Desarrollo tecnológico se atuvieron en sus búsquedas.

Lo que distingue una organización inteligente y exitosa en el campo de la investigación e innovación es que la orientación a la satisfacción de una necesidad es la que determina la actividad presente, delineando a su vez la futura. Es decir, la base de sus proyectos son postulados axiológicos⁸ aunque utilicen también los científicos.

⁸ Corbí, Marià: La innovación axiológica y su aprendizaje. Barcelona, Ediciones de bronze, 2001

4. UN MARCO PROPICIO

Veamos entonces cómo se ha perfilado recientemente el panorama de la prevención en estos ámbitos.

Ya en el año 2003, en la Conferencia “Hacia sistemas de seguridad social sostenibles” celebrada en Chipre, la Asociación Internacional de Seguridad Social declaraba: *“El régimen de seguro de accidentes de mayor éxito es aquel que integra prestaciones preventivas”*.

En una línea similar, la OIT en el documento preparatorio de la Conferencia anual 2005 afirmaba: *“... dado que los regímenes de seguro se benefician con la reducción del número de accidentes y enfermedades, es lógico y moralmente correcto destinar las primas recaudadas a la prevención más que a la indemnización”*.

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012 toma muy en cuenta el impacto que la siniestralidad y la patología laboral tienen no sólo a través de las pérdidas que generan a las empresas, sino también en el freno de su competitividad. Así queda reflejado en, por lo menos, tres de sus párrafos:

- *“La salud y la seguridad, elementos decisivos del rendimiento y la competitividad económicos”*
- *“La garantía de calidad y de productividad en el trabajo puede contribuir en gran medida a promover el crecimiento económico y el empleo”*
- *“El enorme coste económico de los problemas de salud y seguridad en el trabajo obstaculiza el crecimiento económico y afecta a la competitividad de las empresas”*

Por su parte la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 se propone desde su Introducción “... dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la PRL”; en tanto que en su objetivo 1.3, relativo a la tarifa de primas de accidentes de trabajo, afirma: “... se procederá al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de dichas cotizaciones en los supuestos de empresas que acrediten que su Índice de Incidencia está por debajo del promedio que corresponda a su sector de actividad”.⁹

Pero quizás lo más destacable de estas dos estrategias y del resto de estrategias de los Estados Miembros de la Unión Europea sea el hecho de aprovechar la sinergia motivacional que como impulso de la acción preventiva - supone la actuación voluntaria y por consenso en el diseño y gestión de la estrategia misma.

Esto último, unido a la participación no sólo de los agentes sociales sino de todos los actores implicados (gobiernos, empresarios, sindicatos, entidades de seguros, servicios de prevención, sociedades de certificación,...) bajo el liderazgo de los gobiernos nacionales, constituye un sistema potentísimo capaz de alcanzar el éxito buscado, siempre que todos y cada uno de los actores, de forma coordinada, desarrollen con excelencia su misión específica.

⁹ Sistema BONUS. Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, y la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, que lo desarrolla.

En el documento sobre la reforma del Seguro de Accidentes en Alemania de junio de 2006 puede leerse: *“El sistema existente del seguro obligatorio de accidentes ha demostrado su eficacia,... la conexión y la unión organizativa entre el ámbito de las medidas preventivas, prevención de accidentes y regularización de las cotizaciones, por un lado, y la ejecución del seguro y la aportación de prestaciones, por el otro, conducen, en gran medida, a una mejora continua de las medidas de prevención y rehabilitación, así como a una reducción progresiva de la siniestralidad, redundando en beneficios tanto para empresarios como para trabajadores”.*

En consonancia con lo anterior, la Federación de Mutuas de Accidentes de Trabajo Alemanas (HUBG) expresa en su documento del mismo objeto, de diciembre de 2006:

- *“La prevención es la base del éxito del seguro obligatorio de accidentes... Ese factor principal para la estabilidad de las cotizaciones del seguro de accidente no podrá ser cuestionado ni puesto en peligro por ninguna reforma”*
- *“El ajuste de las cuotas a los riesgos presentes en el sector está justificado, ya que conduce a mayores cargas para los causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, al establecerse una relación directa entre las cuotas y el riesgo, se crean incentivos para la reducción de los riesgos a través de las medidas de prevención”*

El sistema de Mutuas alemanas realiza actividades de prevención de riesgos laborales consistentes en: desarrollo de normativa de prevención; asesoramiento y ayuda práctica; seguimiento y control; educación y formación; promoción de la cultura; I+D; y divulgación del conocimiento. En el año 2005, invirtieron en estas actividades del orden de 22 euros por trabajador y el índice de incidencia alemán se situó en 2.800. En el mismo ejercicio, el sistema español de Mutuas invirtió alrededor de 10 euros por trabajador y nuestro índice de incidencia se situó en 6.012. Se podría decir que, si se hace la mitad de esfuerzo, se recoge el doble de siniestralidad.

Esta es la línea emprendida desde las Administraciones y las organizaciones del entorno empresarial: estrategias y programas de actuación que no sólo colocan a la Prevención en primer plano, sino que persiguen fórmulas eficaces y racionales, en el propio núcleo de los sistemas de seguros, para repercutir los resultados de la Prevención a favor de la empresa y de sus trabajadores.

El interés de las Mutuas de accidentes en obtener la mayor cota posible de reducción de la siniestralidad en sus empresas asociadas se desprende de su carácter mismo de aseguradoras (uno de los actores implicados en la prevención), es por tanto un interés fundamentalmente económico, o si se prefiere, empresarial, en virtud del sector al que pertenecen.¹⁰

La convergencia de intereses entre asociado y mutua se produce en el punto de intersección entre, lo que para las empresas es evitar costes indirectos, para las Mutuas es evitar costes directos. A pesar de que los primeros suelen ser bastante más cuantiosos que los segundos, los costes directos son inminentes y tienen, por consiguiente, una repercusión inmediata en la sostenibilidad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo; sostenibilidad que pasa a ser objetivo prioritario en época de crisis.

¹⁰ Grupo de Trabajo de PRL. La PRL con cargo a cuotas como clave de la competitividad empresarial y de una Seguridad Social Dinámica, AMAT, septiembre 2011.
Maya, I. Estudio de costes de los accidentes laborales, España 2007-11, Mutua Universal, mayo 2012

Siendo la prevención la *vía regia* para alcanzar la disminución de accidentes y enfermedades profesionales, no es extraño que las Mutuas intenten redoblar en este momento sus esfuerzos al respecto, tal como se pone en evidencia con programas como el Prevea.¹¹

Desde 1995 (año en el que se promulgó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) hasta principios de 2006, en que se hizo definitivamente efectiva la desvinculación total entre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y sus Servicios de Prevención Ajenos, las primeras fueron reduciendo paulatinamente sus actividades en materia de prevención en favor de los segundos; pero nunca perdieron de vista que los resultados que cada uno de sus asociados obtuviera mediante la organización preventiva que reglamentariamente le correspondiera adoptar, revertían exponencialmente en la mutua como aseguradora.

En este lapso de tiempo, podría describirse un período en el que las empresas centraron sus esfuerzos en acabar de poner al día y en rigor reglamentario sus respectivas organizaciones preventivas. En la actualidad, y prácticamente coincidiendo con la crisis que nos afecta, nos encontramos en un momento en el que “cumplir con la Ley” es un objetivo que se podría calificar como ya alcanzado y pasa a primer plano el obtener resultados. Hemos transitado desde la prevención según obligaciones, sin olvidarla, hacia “La Prevención según necesidades”.

Si a lo anterior se le suma la necesidad de economizar recursos, inherente a cualquier crisis, la consecuencia lógica en una buena gestión empresarial es: hacer el máximo aprovechamiento posible de las actividades preventivas que desarrollan y del apoyo que las Mutuas están en condiciones de aportar. Dichas actividades vienen recogidas en la Orden y en la Resolución que se emite cada año, de la que a continuación se incluye una reseña, de líneas generales, con el fin de resaltar la utilidad de este actor relevante, que son las Mutuas.

Tipo de actividades:

- De impulsión de la reducción de la siniestralidad en las empresas y sectores con mayores índices, dando preferencia a las pequeñas empresas y teniendo presente la incardinación con los planes preventivos de las administraciones competentes
- De I+D+i en prevención
- De divulgación de la prevención
- De sensibilización en prevención
- De educación en prevención

Beneficiarios:

- Empresas asociadas y sus trabajadores dependientes
- Trabajadores por cuenta propia adheridos que tengan cubiertas las contingencias profesionales

¹¹ PREVEA (Programa de Reducción Voluntaria de Accidentes), Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Madrid, 2008.

Naturaleza de las actividades:

- No implican atribución de derechos subjetivos a favor de los beneficiarios.
- Complementan sin sustituir las obligaciones directas que los empresarios asumen a través de cuales quiera de las modalidades de organización de la actividad preventiva (Ley 31/95, de 8 de noviembre)

El ya mencionado Programa Prevea es una de las consecuencias de la puesta en práctica de la Orden y uno de los recursos más atractivos de los que pueden beneficiarse las empresas en su utilización de las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social, pero ni mucho menos la única. Cada mutua ha desarrollado y continúa desarrollando actividades que, enmarcadas en dicha Orden, pueden contribuir ya no a "prescindir de la prevención en época de crisis", sino a reforzar su utilidad.

5. LA PREVENCIÓN “SEGÚN NECESIDADES”

Este último apartado está dedicado a dar a conocer lo que es específico y distintivo de la prevención “según necesidades”.

Si bien el Programa Prevea, hoy a disposición de todos los actores de la prevención, se originó en el sistema de reducción de la siniestralidad de Mutua Universal y ésta contribuyó a darle la forma que actualmente tiene; dicho Programa es sólo uno de los productos a los que se arriba por el camino de “la prevención según necesidades”.

La Prevención según necesidades constituye el sello distintivo de la labor que desarrolla Mutua Universal y que desemboca en diversos productos – más apropiado sería denominarlos “servuctos” o servicios auto-administrables – cada uno de los cuales ha sido diseñado por la I+D en Prevención de Mutua en función de las necesidades detectadas.

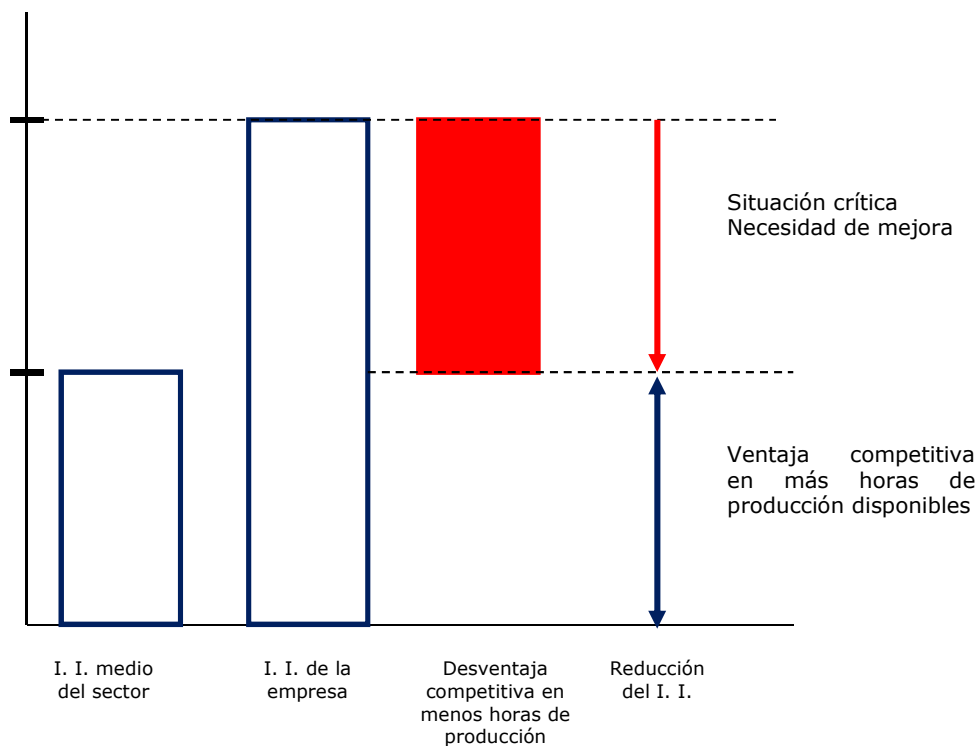


Figura 3. El índice de incidencia y la ventaja competitiva

La Figura 3 muestra el punto de partida que moviliza la voluntad de la empresa hacia una mejora en sus índices de siniestralidad.

Cualquier empresa asociada puede obtener su fotografía en un gráfico similar a éste, en el que la barra roja mide el grado de situación crítica en el que la empresa se encuentra en cuanto a su desventaja competitiva con respecto a las de su mismo sector. Se trata, obviamente, de una de las dimensiones de la desventaja competitiva, la producida por la siniestralidad; pero cuando ésta existe, la merma de la producción, los defectos de fabricación y los incumplimientos de plazos de entrega, son sus consecuencias inmediatas y muy visibles. La huida de los clientes hacia la competencia está prácticamente garantizada.

La reducción del índice de incidencia hasta colocarlo por debajo de la media del sector, o sea hasta alcanzar una ventaja competitiva, se transforma en una de las principales necesidades de las empresas en esa situación. A la vez, si esta acción voluntaria es divulgada a las empresas integrantes de su sector, ésta se convierte en una palanca de mejora continua de su siniestralidad. Pero esto no deja de ser un enunciado general; la siniestralidad no se reduce por el mismo camino en todas las empresas, ni utilizando las mismas herramientas.

Este modelo desarrolla de forma eficaz el papel de actor relevante de la PRL que le asigna la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 en concordancia con la Estrategia Comunitaria y con el concepto de Seguridad Social Dinámica¹² impulsado por la AISS y le permite el marco legal vigente. Complementa asimismo la actuación de los demás actores implicados en la PRL como son los agentes sociales; los Servicios de Prevención Propios y ajenos; las empresas; los trabajadores; los fabricantes de equipos, máquinas y preparados y sustancias; los organismos de control,... y aporta eficacia operativa en la consecución de los objetivos de reducción de la siniestralidad y mejora de las condiciones de trabajo.

La garantía del éxito la sustenta el hecho de compartir la necesidad de reducción de la siniestralidad por ser ésta una amenaza constante a la viabilidad de las empresas y a la sostenibilidad de la Mutua.

¹² Artículo "Una visión dinámica de la prevención" de Hans-Horst Konkolewsky, Secretario General de la AISS. Revista Trabajo, nº63, agosto 2008

El modelo de “prevención según necesidades” responde a lo que se esquematiza en la Figura 4.

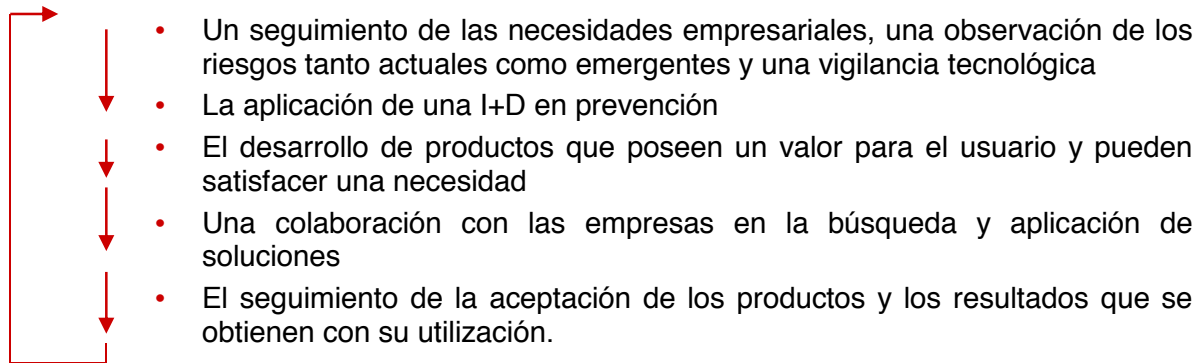


Figura 4. La prevención según necesidades

El bucle se inicia y se retroalimenta desde la observación de los factores de riesgo tanto actuales como emergentes y la vigilancia de la evolución de la tecnología útil. Ese seguimiento renovado y continuo permite identificar las necesidades concretas de cada empresa en materia de Prevención y evitarle la aplicación de programas y medidas de índole genérica, que siempre arrojan una cantidad importante de desecho polucionante del sistema productivo y del clima laboral.

Es precisamente la misión de la I+D en Prevención desarrollar productos que satisfagan las necesidades específicas detectadas en el punto anterior y que tengan para el usuario utilidad; que den en el blanco de la necesidad recorriendo la trayectoria más corta posible y, por consiguiente, no consumiendo más energía que la estrictamente indispensable.

El paso siguiente es la aplicación; la colaboración con la empresa en lo que para ella es innovación en cuanto a utilización de un producto (entiéndase una técnica o una actividad de prevención) que hasta entonces no había experimentado. Este último ajuste asistido por un experto de Mutua, suele ser fuente de mejoras que con frecuencia trascienden el ámbito mismo de la prevención y se extienden a mecanismos de producción y organización del trabajo.

Un seguimiento y evaluación continuados de la aceptación de los productos y de los resultados de su utilización, cierra el circuito y lo reabre a su vez remitiendo al Observatorio nuevos datos relevantes.

La eficacia de “la prevención según necesidades” resulta del circuito anterior y de la elaboración de productos particularmente concebidos para los distintos generadores de riesgo, que son los que producen directamente pérdidas a las empresas incluso sin activar la cadena de la siniestralidad. La dinámica representada en la Figura 5 se quiebra y se revierte mediante la aplicación de esos productos específicos y no por el mero cumplimiento formal de la legislación.

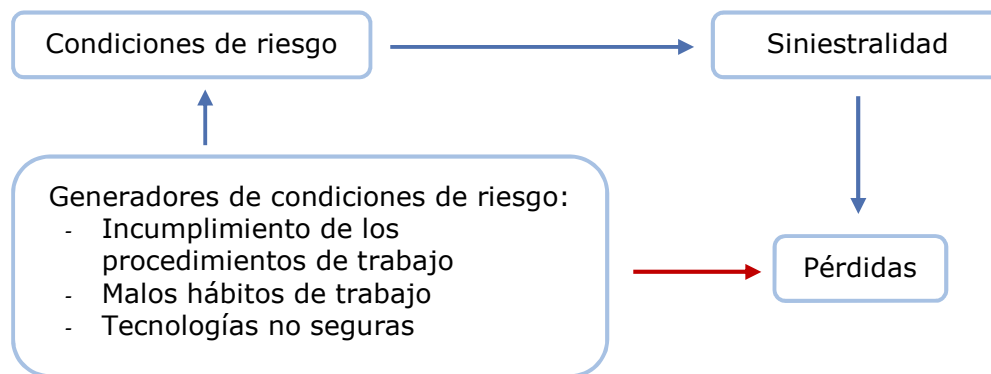


Figura 5. Generadores de condiciones de riesgo

Así, Mutua Universal ha desarrollado lo que hoy es el Programa Prevea, que en sus diferentes aplicaciones diluye uno o más de los generadores que se asientan en el cuadro; ha creado y puesto en marcha la “web de tecnología segura” que desglosa distintas formas de alcanzar la seguridad en maquinaria, herramientas e instalaciones para diversos sectores y procesos; ha construido manuales y actividades específicas de integración de la prevención, para evitar el incumplimiento de los procedimientos de trabajo; y ha desarrollado el Programas de Generación de Buenas Pautas, una herramienta específica de actuación sobre la cultura preventiva de la empresa en sus bases y en sus manifestaciones mas cotidianas, para la transformación de los malos hábitos de trabajo.

Este modelo de actuación es un sistema de mejora continua cuidadosamente diseñado y contrastado permanentemente con los resultados. En el pasado ejercicio (2011) y dentro del marco de la Resolución de 10 de junio de 2011 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social que determina las actividades preventivas de las Mutuas en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, la aplicación de este modelo de actuación permitió actuar en 3.511 empresas y atender a 41 autónomos. Consiguiendo una reducción de su índice de incidencia en un 24,2%, lo que supone haber evitado 4.469 casos baja, equivalentes a un menor coste para el sistema de Seguridad Social estimado en más de 18,8 millones de euros; además de una aportación de 141.667 días de producción y una estimación de más de 112,8 millones de euros de menor coste para estas empresas.

Si se considera, además, que el coste de estas actividades preventivas ha sido de 1,75 millones de euros, podemos extrapolar que si se hubieran recortado, en lugar de ahorrar los 1,75 millones de euros, hubiéramos incrementado el gasto en 17,1 millones de euros.

A esta altura no se puede dejar de destacar algo evidente, por ser el primer objetivo en época de crisis: que hacer actividades de prevención desde las Mutuas es una forma más de crear empleo utilizando la reducción de pérdidas producida por la disminución de la siniestralidad.

El modelo de trabajo descrito en este último apartado fue concebido a lo largo de varios años de experiencia y es anterior a la eclosión de la actual crisis, e incluso a la posibilidad de vislumbrarla. Pero precisamente por girar en torno a las “necesidades” tiene un componente de realismo y practicidad que lo hace especialmente útil cuando las necesidades cambian y las prioridades se alteran.

BIBLIOGRAFÍA

- Battram, Arthur. Navegar por la complejidad; Granica, 2001
- Bird, Frank y otros; Administración del control total de pérdidas; Georgia, Institute Press, 1981
- Bunge, Mario, A la caza de la realidad, Gedisa, 2007
- Escorsa, P., Valls, J. Tecnología e innovación en la empresa: Dirección y gestión. Ediciones UPC, 2003
- Grupo de Trabajo de PRL. La PRL con cargo a cuotas como factor clave de la competitividad empresarial y de una Seguridad Social Dinámica. AMAT, septiembre 2011.
- Lászlo Bárábási, Albert; The new science of networks; Perseos Book, 2007
- Mardarás, E. Programa de Generación de Buenas Pautas (PGBP). Prevención-APA,2010; 194:22-35
- Maya, I. Estudio de costes de los accidentes laborales, España 2007-2011. Mutua Universal, mayo 2012.
- Muñiz, R. Marketing en el siglo XXI. Centro de Estudios Financieros, 2008.
- Prado, J.C. El proceso de mejora continua en la empresa". Ediciones Pirámide, 2000
- Teixidó, P. PreVea: una alianza con la voluntad de mejora. Prevención-APA, 2009; 187:40-55
- Teixidó, P. La prevención en época de crisis. Prevención-APA, 2009; 189:20-33

Mutua Universal  Más allá de la salud