

## Antonio Sancho: "La prevención ha tenido una evolución muy favorable en las empresas valencianas"



06/02/2012

Antonio Sancho es el director territorial en la Comunitat Valenciana de Asepeyo, mutua que protege en la actualidad a más de 145.000 trabajadores del régimen general de la SS y a 29.000 autónomos. En esta entrevista, explica los itinerarios individualizados de formación y las acciones de igualdad y RSC de su organización, y analiza la evolución del mercado laboral desde un mirador privilegiado.

Autor: **Miquel Calvet**

**-¿Cuál ha sido la evolución del trabajo autónomo en la Comunitat Valenciana durante la crisis?**

-En mi opinión, el trabajo autónomo durante los años de crisis está teniendo un comportamiento bastante lógico. Como consecuencia de la pérdida de empleos por cuenta ajena y del incremento constante de los hogares en los que la totalidad de sus integrantes no tienen derecho a prestación alguna, los desempleados se han planteado dos preguntas básicas: ¿qué se hacer bien y cómo puedo venderlo? Y a partir de ahí, se han embarcado en proyectos profesionales propios, con mayor o menor éxito. En el

mejor de los casos, han contratado a otros trabajadores por cuenta ajena por la viabilidad del negocio. Desgraciadamente, también ha habido muchas de estas iniciativas que han fracasado. En nuestra comunidad, se han adherido a Asepeyo en los dos últimos años más de 12.000 autónomos, con una mínima caída en las cuotas recaudadas, lo que demuestra que muchos se han quedado por el camino y no han visto progresar su negocio. Cada vez se escucha más por parte de los analistas que el trabajo por cuenta ajena tiende a disminuir y que el futuro está en el emprendedurismo, vocable muy recurrente en la actualidad por las iniciativas que se están llevando a cabo por parte de las distintas administraciones públicas.

### **-¿Se ha producido una disminución del absentismo?**

-Tradicionalmente se ha identificado a determinados sectores de actividad como especialmente absentistas. Sin embargo, creo que no se puede realizar una identificación en este sentido. El absentismo lo padecen las organizaciones y las causas son de muy diversa índole. Hay compañías en sectores teóricamente calificados como absentistas que sin embargo lo gestionan de manera positiva y mantienen ratios muy por debajo de la media de su sector de actividad. Cada organización es un mundo.

Efectivamente, en los últimos años, el absentismo, en general, se ha reducido, como suele ocurrir en los periodos de crisis económica. A mi juicio, son varios los factores que han influido en esta reducción: el propio miedo de los empleados a perder el empleo que provoca la realización de un mayor esfuerzo en pro de los resultados de su compañía, la mayor coordinación entre los estamentos implicados (empresas, mutuas de accidentes de trabajo y administraciones públicas) y también la mejora de las condiciones de trabajo de nuestras organizaciones.

Sin embargo, también se detecta un notable incremento del absentismo por causas psicosociales, que nos debe preocupar y que en gran medida, a mi juicio, depende del tipo de sociedad que entre todos estamos generando. Quiero decir que en muchas ocasiones, el problema de carácter psicosocial lo “traemos de casa” y no necesariamente es consecuencia de la actividad laboral.

En la Comunidad Valenciana, se ha reducido la tasa de incidencia con deducción de nuestras empresas mutualistas en un 5%, con un decremento de los días de baja del 14%, lo que sin duda redundará en un ahorro de costes directos e indirectos para nuestro tejido productivo.

### **-¿Cuál es la evolución de las empresas valencianas en la prevención de riesgos laborales?**

-La cultura preventiva de las empresas valencianas ha tenido una evolución muy favorable, destacando la integración de la prevención en su organización y un notable esfuerzo en la eliminación de los riesgos de mayor gravedad. La actividad industrial cada vez más desarrollada supone a su vez la emergencia de riesgos de menor gravedad pero mayor prevalencia como son los ergonómicos.

### **-¿En Asepeyo, desarrollan algún tipo de política de I+D en este campo?**

-Asepeyo está realizando una ingente labor de Investigación y Desarrollo en el ámbito

ergonómico.

Por una parte, estamos colaborando con el INVASSAT en tres grandes proyectos: La publicación del INVASSATERGO, referencia ergonómica para la comunidad; Estudios de carga ergonómica global, en colaboración con la Universidad Politécnica y el INVASSAT; Colaboramos asumiendo el estudio de todos los casos de túnel carpiano para alcanzar su total caracterización, dado su peso en el total de enfermedades profesionales.

Por nuestra parte, llevamos un estudio de trastornos musculoesqueléticos que supone la asesoría a las empresas en función del interés preventivo de los casos. Trabajamos en sistemas para reducir su impacto, como son el MEDAL para evitar agravamiento de casos, y el MORE, para organizar rotaciones ergonómicas, ambas herramientas desarrolladas por nuestro equipo de técnicos de seguridad e higiene de la Comunidad Valenciana.

Por otra parte, colaboramos con la Consellería de Sanitat en la detección de casos mediante la aplicación SISVEL, lo que nos permite impulsar la prevención en las empresas.

### **-¿Cuál ha sido la evolución de los accidentes de trabajo en la Comunitat Valenciana en los últimos años?**

-Afortunadamente, la evolución de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad ha sido muy positiva en los últimos años. Hemos pasado de 114 accidentes mortales en jornada de trabajo y 1.076 casos graves en 2000, a 43 casos mortales y 451 casos graves en 2010.

Es cada vez más difícil que se produzcan casos de aplastamiento, por ejemplo, pero se incrementa la problemática ergonómica, de menor gravedad pero más prevalente. Es un reto el que tenemos por delante es este aspecto.

En la Comunidad Valenciana, las empresas aseguradas en Asepeyo han reducido su tasa de incidencia con baja en los tres últimos años un 35%, pasando de 11.000 accidentes de trabajo en 2008 a 5.900 en 2011.

### **-¿Cuál es la cuota de mercado de Asepeyo en la Comunitat Valenciana?**

-En nuestra autonomía, Asepeyo protege en la actualidad a más de 145.000 trabajadores del régimen general de la Seguridad Social en las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional de las más de 19.000 empresas aseguradas de todos los sectores económicos. De ellos, el 85% también lo están por contingencias comunes. Ello supone una cuota de mercado del 12% y un volumen de cuotas recaudadas que supera los 100 millones de euros. Igualmente, contamos con más de 29.000 trabajadores autónomos adheridos.

Me gustaría destacar que dentro de los órganos consultivos de la mutua, se encuentra el Consejo Regional de la Comunidad Valenciana, el cual representa al empresariado del territorio y tiene como objetivo identificar los intereses de los mutualistas y crear sinergias a través de una relación más cercana. Actualmente, lo preside José Abargues,

director de Recursos Humanos de Ford España. y entre sus integrantes destacan representantes de mutualistas muy significativos de las tres provincias.

**-¿Tienen políticas de formación formalizadas?**

-Tenemos implementados planes de formación individualizados para cada empleado de la mutua en función del colectivo al que pertenece. Lo primero que hacen las personas recién incorporadas a Asepeyo es el Plan de Acogida, para ayudarles en su periodo inicial de inmersión en la entidad. Se les informa de sus responsabilidades y derechos en su puesto de trabajo, así como de los beneficios sociales de los que disfrutará.

Posteriormente, a través de la UCA (Universidad Corporativa Asepeyo) se les asigna una escuela con un plan de formación específico integrado por tres módulos (básico, inicial y avanzado) que dura tres años e implica el aprendizaje de todos los conocimientos y habilidades necesarias para lograr un desempeño excelente en el puesto de trabajo. Ello se complementa igualmente con los planes de acción que emanan de los programas de gestión del desempeño que se aplican anualmente.

**-Han firmado el charter de la diversidad. ¿Qué acciones concretas han emprendido para garantizar la igualdad?**

-Se han establecido acciones tendentes a garantizar la igualdad y la no discriminación en los procesos de selección, formación y desarrollo, medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el abordaje de la igualdad desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral de todas las personas que formamos parte de la plantilla de Asepeyo.

En este sentido, en el año 2010 se puso en marcha una acción formativa dirigida a la plantilla con el objetivo de sensibilizarla mediante el estudio de los conceptos esenciales vinculados a la igualdad de oportunidades. Por otra parte, se suscribió un protocolo de actuación con el objetivo de prevenir y erradicar conductas que pudieran derivar en acoso laboral o sexual. Se ha puesto a disposición de la plantilla una bolsa de horas anuales para que puedan atender situaciones no previstas como el acompañamiento a consulta médica a familiares, permisos retribuidos en el caso de adopciones internacionales, o flexibilidad en materia de jornada y horario en determinadas situaciones como enfermedad grave, familias monoparentales, procesos de separación y divorcio, o situaciones de violencia de género, entre otras.

**-Dentro de su política de responsabilidad social, cuentan con una comisión de prestaciones especiales. ¿Qué fondos ha destinado en la Comunitat Valenciana en 2011 y a qué se han destinado?**

-La Comisión de Prestaciones Especiales es el órgano de participación integrado paritariamente por empresarios y representantes de los trabajadores que gestiona el Fondo Social de Asepeyo, y constituye un instrumento de gran utilidad al servicio de nuestros accidentados y sus beneficiarios, para resolver o minimizar las posibles situaciones que exijan una especial atención económica no prevista en las prestaciones regladas.

Pueden beneficiarse de estas ayudas aquellos trabajadores que hayan sufrido un

accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como los beneficiarios de trabajadores fallecidos por estas contingencias.

En la Comunidad Valenciana, se han otorgado ayudas en 2011 por más de 1,7 millones de euros de los más de 1.200 casos gestionados. De ellos, destacaría los relativos a paliar la situación de ingresos familiares insuficientes, con más de 500.000 euros concedidos, el importe destinado a cursos de formación, con más de 150.000 euros, o las ayudas a grandes inválidos y a trabajadores que tras el alta laboral, pasan a situación de desempleo sin prestación alguna, que suponen cantidades cercanas a los 300.000 euros.

**-También tienen una línea de integración en el mercado laboral. ¿Puede explicarla?**

-Se trata del programa "Asepeyo Integra", el cual se vertebra en una doble dimensión: interna y externa. En su dimensión interna va dirigida hacia la plantilla a través de medidas que favorecen la incorporación de personas que tengan reconocida una situación de discapacidad, acompañado de un programa anual de ayudas económicas. Del programa de ayudas se benefician igualmente las personas de la plantilla que puedan tener algún familiar en situación de discapacidad (cónyuge, hijos y/o ascendientes). Asimismo existe un procedimiento de actuación cuyo objetivo fundamental es el de establecer la secuencia de actuaciones que deben llevarse a cabo en Asepeyo para una correcta integración laboral cuando un puesto de trabajo sea o vaya a ser ocupado por personas especialmente sensibles a determinados riesgos, entre las que se incluyen las que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

En su dimensión externa, se trata de la implantación de un procedimiento de actuación dirigido a la reorientación profesional de aquellos trabajadores de nuestras empresas mutualistas que, tras sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional, queden con secuelas invalidantes que les impida seguir desarrollando su profesión habitual.

Quisiera destacar la concesión a Asepeyo del Premio Reina Sofia 2011, de promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad, concedido por el Real Patronato sobre discapacidad, organismo dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.