

## LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS Y LA ATENCIÓN A LOS/AS TRABAJADORES/AS MAYORES DE 55 AÑOS.

Los Servicios de Prevención Ajenos, SPA, son entidades jurídicas de naturaleza privada que deben estar acreditadas por la Autoridad Laboral competente.

El empresario/a deberá recurrir a esta modalidad preventiva cuando se presente alguna de las siguientes circunstancias:

- La designación de uno o varios trabajadores/as es insuficiente y no existe deber legal de constituir un SPP.
- En caso de que no se constituya un SPP.
- Cuando el empresario/a asume sólo parcialmente las funciones preventivas.

Son entidades que deben estar en condiciones de proporcionar a las empresas el asesoramiento y apoyo que precisen en relación con las actividades preventivas concertadas. Aunque la responsabilidad de la ejecución de las medidas propuestas por el SPA es de la propia empresa, el servicio de prevención ajeno tiene la responsabilidad directa en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y otras que puedan ser contratadas; por lo tanto cuando hablamos de trabajadores/as mayores de 55 años tenemos que observar que aunque la empresa tiene una estricta responsabilidad en el cumplimiento de la normativa en PRL, son los SPA los que deben tener en cuenta a este colectivo en el diseño de las evaluaciones de riesgos y en sus posteriores revisiones, ya que no será infrecuente encontrar áreas de trabajo, o sectores de producción dentro de la empresa en los que las tasas de envejecimiento de los/as trabajadores/as que ocupan los puestos pueden afectar directamente al desarrollo de sus tareas diarias.



Habida cuenta estos aspectos, entendemos que tenemos que hablar de una corresponsabilidad directa entre empresa y SPA, es decir, que no se pueden excusar en la "eterna premisa" de que funcionan como meros asesores y que es responsabilidad de la empresa el cumplimiento normativo, puesto que si bien es cierto que esto es una afirmación correcta, si interpretamos la frase recogida en la normativa: "*sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a dichas entidades en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras contratadas*", podemos deducir que tienen responsabilidades directas en el sentido de que deben realizar su trabajo con rigor y dedicación a la empresa que los tiene contratados.

En el momento en el que se inicia un proceso de evaluación inicial de los riesgos en una empresa, se deberán entonces tener en cuenta aspectos fundamentales como la edad de los trabajadores y trabajadoras, para así poder adoptar las medidas necesarias relativas a la PRL ya en la fase de diseño de la misma; si se trata de procesos de revisión de la evaluación existente, es preciso tener en cuenta en el procedimiento de revisión la

posibilidad de que los puestos de trabajo a evaluar puedan estar ocupados por trabajadores/as mayores en el momento presente o en un futuro (derivado del progresivo envejecimiento de la plantilla). No resulta suficiente esperar a que sea el propio trabajador o trabajadora quien tenga que dar comunicación al Servicio de Vigilancia de la Salud del problema de salud que está sufriendo relacionado con el puesto de trabajo, y ser el propio trabajador/a quien asuma la responsabilidad de tener que solicitar una correcta adaptación de su puesto.

Creemos sinceramente que estos aspectos deben de ser evaluados y detectados, tanto en las evaluaciones de riesgos como en la realización de las vigilancias de la salud, y que debe haber una correcta coordinación entre los servicios para detectar estos problemas,... las cosas no van muy bien cuando existen colectivos de trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años en empresas en las que "supuestamente" se realiza un seguimiento de las evaluaciones de riesgos y una vigilancia de la salud periódica, que pasan períodos de bajas médicas prolongados y en las que existe una gran cantidad de solicitudes de adaptaciones o cambios de puesto de trabajo por motivos de salud.

Según la normativa vigente los SPA deben de asumir directamente, previa firma de contrato con la empresa, el desarrollo de las siguientes funciones:

- Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los/as trabajadores/as.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación a los riesgos derivados del trabajo.

En las disposiciones normativas que regulan la PRL se deduce que en la actuación de un SPA que actúe como servicio de prevención de una empresa, se distinguen dos tipos de funciones:

- Asesoramiento tanto al empresario/a como asesoramiento y asistencia a los/as trabajadores/as y sus representantes, y a los órganos de representación especializados como el Comité de Seguridad y Salud.
- Ejecución de las actividades preventivas cuya realización requiere los conocimientos especializados de los que carece la empresa.

De estos aspectos se desprende la idea de que la contratación de un SPA no exime a la empresa ni al empresario/a del deber de integrar la prevención a todos los niveles de la misma, mas pese a que la responsabilidad legal sea del empresario/a tampoco exime a los SPA de la correcta ejecución de sus tareas como "asesores de las empresas", por lo tanto y tal y como se comentó con anterioridad, la responsabilidad puede entenderse perfectamente como compartida en caso de que se produzcan mermas en la salud de los/as trabajadores/as. El SPA debe realizar anualmente un análisis de la situación, basado en los datos disponibles, y debe presentar al empresario/a una propuesta de planificación general de la prevención en la que deben tenerse en cuenta todas las variables que pueden afectar a la salud de los/as trabajadores/as como consecuencia del desarrollo de su trabajo.