

OS SERVIZOS DE PREVENCIÓN ALLEOS E A ATENCIÓN AOS TRABALLADORES/AS MAIORES DE 55 ANOS.

Os Servizos de Prevención Alleos, SPA, son entidades xurídicas de natureza privada que deben estar acreditadas pola Autoridade Laboral competente.

O empresario/a deberá recorrer a esta modalidade preventiva cando se de algunha das seguintes circunstancias:

- A designación de un ou varios traballadores/as é insuficiente e non existe obriga legal de constituír un SPP.
- No caso de que non se constituía un SPP.
- Cando o/a empresario/a asume só parcialmente as funcións preventivas.

Son entidades que deben estar en condicións de proporcionar ás empresas o asesoramento e apoio que precisen en relación coas actividades preventivas concertadas. Aínda que a responsabilidade da execución das medidas propostas polo SPA é da propia empresa, o servizo de prevención alleo ten a responsabilidade directa no desenvolvemento e execución de actividades como a avaliación de riscos, a vixilancia da saúde e outras que poidan ser contratadas; polo tanto cando falamos de traballadores/as maiores de 55 anos temos que observar que aínda que a empresa ten unha estrita responsabilidade no cumprimento da normativa en PRL, son os SPA os que deben ter en conta a este colectivo no deseño das avaliacións de riscos e nas súas posteriores revisións, xa que non será infrecuente atopar áreas de traballo, ou sectores de produción dentro da empresa nos que as taxas de envellecemento dos/as traballadores/as que ocupan os postos poden afectar directamente ao desenvolvemento das súas tarefas diarias.



Tendo en conta estes aspectos, entendemos que temos que falar dunha corresponsabilidade directa entre empresa e SPA, é dicir, que non se poden escusar na “eterna premisa” de que funcionan como meros asesores e que é responsabilidade da empresa o cumprimento normativo, posto que se ben é certo que isto é unha afirmación correcta, se interpretamos a frase recollida na normativa: “*sen prexuízo da responsabilidade directa que lles corresponda a ditas entidades no desenvolvemento e execución de actividades como a avaliación de riscos, a vixilancia da saúde ou outras contratadas*”, podemos deducir que teñen responsabilidades directas no senso de que deben realizar o seu traballo con rigor e adicación á empresa que os ten contratados.

No momento no que se inicia un proceso de avaliación inicial dos riscos nunha empresa, deberanse entón ter en conta aspectos fundamentais como a idade dos traballadores e traballadoras, para así poder adoptar as medidas necesarias relativas á PRL xa na fase de deseño da mesma; se se trata de procesos de revisión da avaliación existente, é preciso

ter en conta no procedemento de revisión a posibilidade de que os postos de traballo a avaliar poidan estar ocupados por traballadores/as maiores no momento presente ou nun futuro (derivado do progresivo envellecemento da plantilla). Non resulta suficiente agardar a que sexa o propio traballador ou traballadora o que teña que dar comunicación ao Servizo de Vixilancia da Saúde do problema de saúde que está a sufrir relacionado co posto de traballo, e ser o propio traballador/a o que asuma a responsabilidade de ter que solicitar unha correcta adaptación do seu posto.

Creemos sinceramente que estes aspectos deben de ser avaliados e detectados, tanto nas avaliacións de riscos como na realización das vixilancias da saúde, e que debe haber unha correcta coordinación entre os servizos para detectar estes problemas,... as cousas non van moi ben cando existen colectivos de traballadores e traballadoras maiores de 55 anos en empresas nas que “supostamente” se realiza un seguimento das avaliacións de riscos e unha vixilancia da saúde periódica, que pasan períodos de baixas médicas prolongados e nas que existe unha gran cantidade de solicitudes de adaptacións ou cambios de posto de traballo por motivos de saúde.

Segundo a normativa vixente os SPA deben de asumir directamente, previa sinatura de contrato coa empresa, o desenvolvemento das seguintes funcións:

- Deseño, implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais que permita a integración da prevención na empresa.
- A avaliación dos factores de risco que poidan afectar á seguridade e a saúde dos/as traballadores/as.
- A planificación da actividade preventiva e a determinación das prioridades na adopción das medidas preventivas e a vixilancia da súa eficacia.
- A información e formación dos/as traballadores/as.
- A prestación dos primeiros auxilios e plans de emerxencia.
- A vixilancia da saúde dos/as traballadores/as en relación aos riscos derivados do traballo.

Nas disposicións normativas que regulan a PRL dedúcese que na actuación dun SPA que actúe como servizo de prevención dunha empresa, distínguense dous tipos de funcións:

- Asesoramento tanto ao empresario/a como asesoramento e asistencia aos traballadores/as e os seus representantes, e aos órganos de representación especializados como o Comité de Seguridade e Saúde.
- Execución das actividades preventivas cuxa realización require os coñecementos especializados dos que carece a empresa.

Destes aspectos se desprende a idea de que a contratación dun SPA non exime á empresa nin ao empresario/a da obriga de integrar a prevención a tódolos niveis da mesma, mais pese a que a responsabilidade legal sexa do empresario/a tampouco exime aos SPA da correcta execución das súas tarefas como “asesores das empresas”, polo tanto e tal e como se comentou con anterioridade, a responsabilidade pídese entender perfectamente como compartida no caso de que se produzan mermas na saúde dos/as traballadores/as. O SPA debe realizar anualmente unha análise da situación, baseado nos datos dispoñibles, e debe presentar ao empresario/a unha proposta de planificación xeral da prevención na que deben terse en conta todas as variables que poden afectar á saúde dos/as traballadores/as como consecuencia do desenvolvemento do seu traballo.