

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Facultad de Ciencias del Trabajo

“LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA “

TRABAJO FIN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

TUTOR: Roberto Pozuelo León

ALUMNA: Estefanía Fernández Fernández

Palencia, 19 de Junio de 2017.

INDICE

JUSTIFICACIÓN	4
0. INTRODUCCIÓN	6
1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN	7
2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS	8
2.1 Base legal	8
2.2 Integración de la prevención en una actividad	9
2.3 Integración de la prevención en el Sistema de gestión de la empresa	10
2.4 Necesidad de integración de la prevención	11
3. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN	11
3.1 Papel del Servicio de prevención en relación con la integración	11
3.2 Colaboración del Servicio de prevención con las unidades organizativas	12
3.3 Integración de la prevención y “recursos propios”	12
3.4 Valoración de la efectividad de la integración	13
4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN	14
4.1 Introducción	14
4.2 Integración de la prevención en la Dirección de la empresa	14
4.3 Integración de la prevención y consulta a los trabajadores	15
4.4 Integración de la prevención en las actividades potencialmente peligrosas	16
4.5 Integración en el mantenimiento/revisión de instalaciones/equipos peligrosos	17
4.6 Integración de la prevención en la “gestión de los cambios”	19
4.6.1 Integración en la adquisición de productos	19
4.6.2 Integración en la contratación de personal o cambio de puesto	20
4.6.3 Integración en la contratación de obras o servicios	22

5. EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	23
5.1 Concepto y descripción del Sistema de prevención de una empresa	23
5.2 Requisitos aplicables a un Sistema de prevención	23
5.3 Ciclo de actuación y eficacia de un Sistema de prevención	25
5.4 Sistemas normalizados de gestión de la prevención	26
6. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	27
6.1 Concepto y fases de un Plan de prevención	27
7. CONSIDERACIONES PARA EL CASO DE LAS PYMES Y MICROEMPRESAS	28
7.1 Introducción	28
7.2 Influencia del tamaño y riesgos de la empresa en el Plan de prevención	29
7.3 Integración de la prevención en la pequeña empresa	30
7.4 Integración, eficacia y eficiencia preventiva	31
ENCUESTAS	33
1. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6º EWCS	33
2. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo	38
COMUNICACIÓN OFICIAL GALARDÓN	43
EJEMPLO EMPRESA: “PROTÓN ELECTRÓNICA”	45
CONCLUSIÓN	49
BIBLIOGRAFÍA	51

JUSTIFICACIÓN:

La investigación acerca de la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, va a permitir conocer los aspectos teóricos de la misma, aquellos que son necesarios para realizar un buen plan de prevención de riesgos laborales, parte fundamental en cualquier empresa, para la minimización de accidentes laborales y también la reducción de enfermedades profesionales derivadas de la realización de un trabajo en las condiciones no adecuadas.

Todo esto tiene como finalidad el proteger a los trabajadores de los accidentes, pero no solamente se trata de este objetivo principal, sino que si un trabajador conoce de antemano y de forma adecuada, cómo llevar a cabo su trabajo en cuanto a cuestiones de seguridad se refiere, esto hará que repercuta de forma positiva en beneficio de su empresa, puesto que habrá menos bajas, menos “trastornos” de producción, etc; con lo cual además de ser el objetivo principal el de accidentes 0, debería verse también desde otra perspectiva para poder , quizá hacerlo más atractivo para las empresas que son reacias a destinar una partida importante a este tema;

Hay que tener en cuenta, que los servicios de prevención realizan tareas no sólo de asesoramiento para la empresa, sino también de cómo incluir toda la prevención en la misma, con lo cual, debe contar con la participación de los directivos para poder incluirlo y hacer partícipes a los trabajadores para que vayan familiarizándose tanto con la temática como con el propio plan establecido para su empresa particular; cuanto más conozcan el plan de prevención, mejor lo llevaran a cabo.

Existe una gran variedad de empresas, bien por tamaño, actividad, forma de trabajo...por eso, muchas veces es complicado elegir o diseñar un sistema de prevención; para ello, debería hacerse en conjunto con los trabajadores para de esta manera poder encontrar fallos o mejoras en los procesos que tengan actualmente en sus métodos de trabajo; se trata sin duda de colaborar entre todas las partes implicadas, para poder llevar a cabo la prevención de una forma eficaz.

Dicho esto, cabe destacar la importancia que tiene para mí este tema, puesto que debido a la titulación realizada es más que claro, que prima para mí la importancia de la salud y el bienestar de los trabajadores en las empresas, porque son la parte fundamental de la misma;

La finalidad de este trabajo, además de conocer los aspectos legales y más técnicos, es de poder acercar un poco más este tema a la sociedad, porque si bien es verdad que el tema de “prevención de riesgos laborales” es algo que es muy conocido, y que se ha puesto de moda en los últimos años, no es un tema que realmente se lleve a cabo como debería hacerse por la importancia que conlleva.

En éste trabajo, he incluido una serie de gráficas y tablas, elaboradas por el INSHT, sobre los aspectos más importantes de la prevención de riesgos laborales, así como ciertas variables, y comparativas entre varios años;

Finalmente, he incluido un ejemplo de PYME, galardonada doblemente con premios europeos, para hacer ver, que muchas veces, no es necesario destinar una gran cantidad de dinero, sino que se trata de la voluntad con la que se trabaje, remar todos juntos en la misma dirección y estar comprometido con la prevención de riesgos laborales.

En este Trabajo Fin de Grado se desarrollan el conjunto de competencias propias del título y en él se ponen en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera.

INTRODUCCION

En el ámbito preventivo existe desde hace muchos años un reconocimiento generalizado acerca de eficacia de la acción preventiva. En él se apoyó el legislador al estableceren el artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, que “La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones... “. Sin duda confiaba en que ello promovería un cambio de visión empresarial que permitiera considerar, en relación con cualquier acción o decisión, no sólo sus consecuencias productivas sino también las preventivas. La integración propuesta está en línea con la necesidad de conocer y controlar todos los factores que influyen en el funcionamiento de una organización; los riesgos laborales provocan sufrimientos, pérdidas económicas y alteraciones del proceso productivo y la necesidad de eliminarlos o controlarlos debería derivar no sólo de la obligación legal de hacerlo, sino de la voluntad de optimizar la eficacia de la gestión empresarial.

La respuesta a esa iniciativa legal no fue la esperada y actualmente dicha integración es menos frecuente de lo deseable, lo que probablemente es debido, en gran medida, a la lentitud con la que la “cultura preventiva” se introduce en determinados colectivos y en la sociedad en general. Dada la trascendencia del problema, se optó por “acelerar el proceso” estableciéndose la obligación de “integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa” tal como recoge, tras la modificación de la Ley de Prevención, el artículo 16.1 de la misma. Con ello se define claramente dónde debe gestionarse la prevención, se dificulta la transferencia de la responsabilidad al Servicio de prevención (a los especialistas) y, colateralmente, el recurso abusivo a la externalización de la prevención y el cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas.

En este contexto, el mandato legal que recibe el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de elaborar una Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa adquiere una importancia especial, ya que se convierte en un instrumento fundamental –aunque no tenga carácter vinculante- no sólo para dar a conocer la necesidad y los conceptos básicos sobre la integración, sino también para proporcionar orientaciones prácticas que faciliten la consecución de este objetivo.

En cuanto a la adaptación de la Guía a sus destinatarios, el problema que se plantea deriva de la diversidad de éstos y, en particular, de sus distintos conocimientos y necesidades en la materia. Entre los destinatarios deben destacarse dos colectivos, por su especial implicación en la integración de la prevención: los técnicos y gestores de los Servicios de prevención, y el “personal

de la empresa” (directivos, mandos y trabajadores). La actuación correcta de los técnicos y, en particular, de los responsables de Servicios de prevención es condición necesaria –aunque no suficiente- para la integración de la prevención en la empresa. Conforme a lo establecido en la LPRL y el RSP, la función de los Servicios de prevención no se limita a la realización de actividades especializadas; es tanto o más importante su papel como asesores del empresario y de los trabajadores, en especial, para promover, apoyar y valorar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa. Por ello se considera que este colectivo –técnicos y gestores de los Servicios de prevención- es un destinatario básico de la presente Guía (y no sólo del capítulo de la misma que trata del papel de los Servicios de prevención en relación con la integración), porque son ellos los que deben asesorar a la empresa en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención que permita la integración de la prevención en la empresa.

La obligación de integrar la prevención recae en el empresario. Al diseñar el sistema de gestión de la empresa debe asignar funciones preventivas a sus directivos y mandos. Además, los trabajadores, a través de los delegados de prevención, tienen el derecho a ser consultados sobre la forma de integrar la prevención y el deber de contribuir a ella.

1. INTRODUCCION A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Toda empresa tiene un objetivo (por ejemplo, la obtención de beneficios) y desarrolla una actividad para lograrlo (por ejemplo, la producción y venta de un bien). El sistema constituido para gestionar esta actividad (normalmente compleja) se denomina sistema de gestión de la empresa.

A la vista del éxito de los sistemas de calidad, se han desarrollado (con estructuras similares) los sistemas normalizados de gestión medioambiental (basados en las normas ISO 14000) y de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La coexistencia de los sistemas de calidad con los de seguridad y salud en el trabajo (y, en menor medida, con los medioambientales) origina ciertos problemas de solapamiento. Por una parte, la calidad y la seguridad no pueden considerarse separadamente al establecerse criterios de actuación; por otra parte, es ineficiente y potencialmente conflictivo que la unidad gestora de una actividad forme parte de varios sistemas de gestión. Es conveniente, en consecuencia, que dichos sistemas se integren en un único sistema. Debe resaltarse, sin embargo, que no se trata de que esos sistemas se integren “entre sí”, sino de que se integren (como subsistemas) en el sistema (general) de gestión de la empresa.

2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS

1.1 BASE LEGAL

Que la eficacia de la prevención está condicionada a su integración en la organización general de la empresa era ya cosa bien conocida a principios de la década de los años setenta, cuando se creó el Instituto Nacional (entonces denominado “Plan Nacional”) y se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sin embargo, no existía base legal en la que apoyarse para exigir tal integración. Hubo que esperar hasta 1997, con el Reglamento de los Servicios de Prevención, para que la integración tuviera sustento legal.

El artículo 1 del Reglamento estableció que “La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones... La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”. Sin embargo, esta disposición tuvo un bajo impacto; en general, la prevención seguía considerándose, en la práctica, como una actividad que podía subcontratarse en su totalidad con un Servicio de prevención ajeno o delegarse en el Servicio de prevención propio, y que era externa a la organización productiva y se dirigía exclusivamente al cumplimiento de determinados requisitos de carácter documental. En el camino hacia la integración, el siguiente paso lo constituyó la promulgación de la Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, entre cuyos objetivos se encuentra, precisamente, el reforzamiento de dicha integración. La necesidad de actuar en tal sentido fue unánimemente reconocida en los acuerdos alcanzados a finales de 2002, en la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales, que fueron posteriormente refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Ley de Reforma introduce la integración en varios artículos de la modificada Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La modificación más importante a este respecto se concreta en el apartado 1º del nuevo artículo 16 de dicha Ley, en el que se establece que “La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales...”. Finalmente, la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención llevada a cabo por la aprobación del RD 604/2006, de 19 de mayo, ha precisado el papel que estos Servicios (en particular los “ajenos”) deben jugar en relación con la integración. Así, en el artículo 19.2 se indica que los Servicios de prevención ajenos deben “contribuir a la efectividad de la integración de las

actividades preventivas a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa...” y en el (nuevo) apartado c) del artículo 20.1 del Reglamento se establece que “cuando la empresa concierte actividades preventivas con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente (en relación con las actividades concertadas) la valoración de la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa, mediante la implantación, aplicación y seguimiento de un plan de prevención de riesgos laborales”. Complementariamente, se modifican asimismo los artículos 35 y 36 para incluir la “promoción de la integración” en las funciones de nivel básico e intermedio.

2.2 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

El artículo 1 del RSP establece de forma explícita la obligación de integrar la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y a este respecto precisa que la integración debe “proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste”

Se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de una actividad si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los “requisitos preventivos” exigibles (y no sólo los productivos) y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones. A este respecto cabe precisar que:

- Los requisitos preventivos pueden afectar, según el caso, a la forma de realizar el trabajo, a los equipos empleados, al entorno de la actividad y, en general, a cualquier condición del trabajo o del trabajador que pueda tener una repercusión significativa sobre su seguridad o salud, o sobre las de otros trabajadores.
- Debe formarse e informarse no sólo a los trabajadores que ejecutan una determinada actividad, sino también a las personas que intervienen en la gestión de la misma, cuyas decisiones u omisiones van a condicionar, por tanto, la seguridad de aquéllos. Es importante, en particular, que el “directo responsable” de cualquier actividad potencialmente peligrosa esté capacitado para tomar decisiones correctas (al menos, desde el punto de vista preventivo) - incluida, en su caso, la decisión de consultar a su superior jerárquico o al Servicio de prevención - frente a circunstancias no contempladas en las directrices o en el procedimiento de ejecución de la actividad.
- Las directrices y los procedimientos para la realización de una actividad, así como la formación e información de los trabajadores, deben resultar de la colaboración entre las

- unidades encargadas de su gestión y el Servicio de prevención aplicables. Además, la información y asesoramiento del Servicio de prevención al responsable inmediato de la gestión de una actividad pueden ser necesarios para que éste la dirija (incorporando la prevención en sus criterios de decisión) y controle correctamente.

2.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

En general, la integración de la prevención en el Sistema de gestión de una empresa no tiene por qué suponer una modificación sustantiva de su estructura organizativa, más allá de la creación –en su caso- de un Servicio de prevención “propio”. Como principio general, la integración de la prevención en el Sistema de gestión implica que cualquier actividad es objeto de una única gestión (no hay una gestión de su parte productiva y otra de la preventiva) de la cual es básicamente responsable una unidad determinada (a uno u otro nivel jerárquico), aunque para desarrollar sus funciones necesite, en mayor o menor grado, la colaboración del Servicio de prevención. Es en este único Sistema de gestión donde se deben resolver los posibles conflictos entre los condicionantes preventivos y productivos.

El artículo 1 del RSP establece explícitamente la obligación de integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Cualquiera que sea el área de actuación y el nivel jerárquico de una unidad del Sistema de gestión, se considerará que la prevención está integrada en la misma si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos. A este respecto el artículo 1 del RSP resulta muy claro al “explicar” que la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica “la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”

En esencia, se trata de que la Dirección asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas a los componentes del siguiente escalón jerárquico de la empresa, para que éstos hagan lo propio.

2.4 NECESIDAD DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Para identificar las unidades en las que es más necesario integrar la prevención hay que tener en cuenta que los riesgos dependen básicamente, por una parte, de las condiciones de trabajo (de las características de los lugares, instalaciones, ambiente, equipos y procedimientos de trabajo) y, por otra parte, de las “condiciones del trabajador” (de sus características personales y sus conocimientos). Las funciones de cualquier unidad que intervenga en la determinación de dichas condiciones deben revisarse y, en su caso, redefinirse, para integrar la prevención. La necesidad de integración será tanto mayor cuanto mayor sea la posible repercusión de la actuación de la unidad sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

La pregunta clave para valorar cuán necesaria es la integración en una determinada Unidad es la siguiente: ¿En qué medida sus acciones (incluidas las decisiones) u omisiones pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores?

En cualquier caso, no debe olvidarse que si un determinado nivel jerárquico asume la integración y da ejemplo de ello, los niveles inferiores acabarán asumiéndola, pero lo contrario no es cierto: difícilmente se asumirá la integración en un determinado nivel si es rechazada o menospreciada a un nivel jerárquicamente superior.

3. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN

3.1 PAPEL DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN EN RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN

Una de las principales funciones de un Servicio de prevención es la de valorar y promover la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario (y a las distintas unidades del sistema) para la eficaz consecución de la misma.

Esta función de promoción y asesoramiento es especialmente importante si se tiene en cuenta que, en general, el resultado de las actividades especializadas de los Servicios de prevención se limita a un documento en el que se informa al empresario sobre determinados aspectos de la prevención en la empresa y se proponen medidas para su mejora. Si estas medidas no son aceptadas por el empresario o no llegan a implantarse o ejecutarse efectivamente en el marco del sistema de gestión de la empresa, el resultado de dichas actividades es exclusivamente formal o documental y, además, puede inducir al error de que “se está haciendo prevención” cuando la realidad es que no se está produciendo ningún cambio en las condiciones de seguridad y salud existentes en la empresa.

3.2 COLABORACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN CON LAS UNIDADES ORGANIZATIVAS

La colaboración del Servicio de prevención con cualquier unidad encargada de la directa gestión de una actividad que pueda tener repercusiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores y en la que, por tanto, deba integrarse la prevención, resulta fundamental para:

- Fijar el procedimiento de ejecución, concretando los requisitos preventivos aplicables a su forma de realización y a las condiciones del trabajo.
- Formar e informar al personal que interviene en su gestión o ejecución.
- Precisar las decisiones y sucesos que deben ser consultados o comunicados al Servicio de prevención.

La evaluación de los riesgos y, sobre todo, la planificación de la prevención, a pesar de su carácter especializado, no son actividades cuya gestión y ejecución corresponda en exclusiva al Servicio de prevención, sino que deben ser realizadas en estrecho contacto con las unidades afectadas (que son las que conocen los condicionantes productivos). En particular, en la medida de lo posible, conviene que la planificación de medidas que impliquen un cambio en las condiciones de trabajo se adopte por acuerdo entre dichas unidades y el Servicio. Es una práctica relativamente extendida la de que un Servicio de prevención (en particular, ajeno) remita directamente al empresario un informe con los resultados de la evaluación de los riesgos relativos a una unidad y una propuesta de planificación de las medidas y actividades preventivas correspondientes, tras haber visitado la unidad en cuestión y hablado con sus gestores, pero sin haber analizado (y, a veces, ni siquiera comentado) con éstos el contenido de dicho informe. Ésta es una práctica que no sólo no ayuda a la integración, sino que la dificulta.

3.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y “RECURSOS PROPIOS”

El Reglamento de los Servicios de Prevención sólo exige que una empresa disponga de personal propio con formación especializada (en materia de prevención) si está obligada a constituir un Servicio de Prevención Propio, es decir, si tiene más de 500 trabajadores, o más de 250 en el caso de empresas “ potencialmente peligrosas”. El resto de las empresas -la gran mayoría- puede encomendar a un Servicio de Prevención Ajeno (o a varios) la totalidad de las actividades preventivas especializadas que están obligadas a desarrollar y eso es lo que suele ocurrir.

Por las razones antes aducidas, la total externalización de los recursos preventivos especializados dificulta considerablemente la integración. Mientras no cambie la situación normativa descrita en el párrafo anterior, la única solución práctica a este problema consiste en que sea el propio Servicio de prevención ajeno (al que el empresario ha “encomendado” la prevención) el que, al promover la integración, promueva también la designación por el empresario de un trabajador capaz de atender las consultas más elementales y de hacer de puente entre la empresa y el propio Servicio, y le proporcione la formación y el asesoramiento necesarios para desempeñar dicha labor. Dicho trabajador, con funciones preventivas específicas, complementarias a su actividad profesional, debería tener como mínimo una formación de nivel básico.

3.4 VALORACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA INTEGRACIÓN

La obligación de valorar la efectividad de la integración es muy importante, habida cuenta de sus previsible repercusiones. Parece lógico entender que esta valoración (como la evaluación de los riesgos) debe repetirse periódicamente y, en cualquier caso, realizarse cuando se haya detectado un defecto (para analizar, transcurrido un tiempo razonable, si se han adoptado las medidas necesarias para su corrección). A este respecto, los accidentes de trabajo son sucesos que a menudo muestran fallos en la integración. La necesidad de solucionar dichos defectos, mientras sigan existiendo, debería ser sistemáticamente reiterada por el Servicio de prevención. Los posibles defectos de un Sistema de prevención son, básicamente, de dos tipos: de diseño y de implantación; los primeros son, en esencia, “inadecuaciones” en la distribución de funciones/actividades que deben desarrollar (por razones preventivas) las distintas unidades del sistema de gestión de la empresa; los segundos se producen cuando dichas unidades no actúan conforme a lo establecido.

Finalmente, queda por dilucidar cuál debe ser la periodicidad de esa “valoración de la efectividad de la integración”, teniendo en cuenta que la normativa no establece precisiones al respecto.

Sin embargo, es lógico presuponer que la frecuencia de tal valoración debería ser mayor en las primeras etapas de implantación del Sistema.

4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

4.1 INTRODUCCIÓN

La valoración de la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa (en general) y en sus distintas funciones o unidades (en particular) sólo puede efectuarse atendiendo a las circunstancias de cada caso concreto, que son las que determinan la mayor o menor necesidad de integración. Sin perjuicio del resultado de esta valoración, se considera, en general, imprescindible:

- La integración de la prevención en la Dirección de la empresa y en la consulta a los trabajadores.
- La integración de la prevención en la gestión y, en especial, el control de las actividades potencialmente peligrosas.
- La integración de la prevención en la gestión del mantenimiento/revisión de instalaciones/equipos peligrosos.
- La integración de la prevención en la “gestión de los cambios” (adquisición de equipos/productos, contratación de obras/servicios, contratación de personal o cambios de puesto de trabajo, etc.).

4.2 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Para lograr una efectiva integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, se considera imprescindible que la Dirección asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas a los componentes del siguiente escalón jerárquico de la empresa, para que éstos hagan lo propio y la necesidad de integrar la prevención en todos los niveles de la misma se establezca y promueva “de arriba abajo, en cascada”.

Es imprescindible que la Dirección asuma y haga asumir a las distintas Unidades de la empresa el papel que juega el Servicio de Prevención a este respecto, de forma que éstas comprendan la necesidad, acepten y, en su caso, soliciten dicho asesoramiento y le informen, además, de todas las circunstancias que requieran su conocimiento o intervención. Es obvio que no se cumple esta condición si los responsables de dichas Unidades consideran al Servicio de prevención como un

potencial foco de perturbación del proceso productivo, cuyas sugerencias están dispuestos a atender siempre que “no interfieran con el trabajo”.

4.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

La gestión de las “relaciones con los trabajadores” es parte fundamental de la gestión empresarial y en general, por poco grande que sea la empresa, tiene lugar a dos niveles: a nivel “central” suele existir una persona o unidad (el Departamento de Recursos Humanos, por ejemplo) que gestiona los aspectos más generales de dichas relaciones; a nivel de cada unidad, complementariamente, el responsable de la misma gestiona los aspectos que afectan particularmente a “sus trabajadores”. En cualquier caso, y antes de decidir qué unidades del Sistema de gestión de la empresa deben jugar un papel activo en este proceso de consulta (y en qué medida tienen que hacerlo) es necesario tener claro qué, cuándo, a quién y cómo debe consultarse.

En el artículo 33 de la LPRL se listan los principales tipos de decisión que el empresario debe consultar con los trabajadores, sin que ello implique restricción de la obligación de consultar (como se establece en ese mismo artículo) sobre “cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores”

En cuanto al momento de la consulta, ésta puede ser ocasional (por ejemplo, cuando se contempla cambiar un equipo de trabajo o un procedimiento de evaluación) o periódica, cuando va asociada a una actividad que lo es (como la programación anual de la actividad preventiva).

En relación con a quién debe consultarse, el artículo 33.2 de la LPRL establece (respecto a las principales decisiones empresariales indicadas en el apartado 1 del mismo) que “en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con dichos representantes”. Según el tamaño de la empresa pueden no existir tales representantes (en empresas de menos de seis trabajadores), existir un delegado de prevención, un Comité de Seguridad y Salud (en centros de trabajo de más de 50 trabajadores) o, incluso, un Comité Intercentros.

Por último, respecto al procedimiento o forma de realización de la consulta, la normativa es poco explícita. El artículo 33 de la LPRL establece que las consultas deben hacerse “con la debida antelación”, lo que cabe interpretar a la luz de lo indicado en el artículo 36.3: “Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención (consultados) deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario

podrá poner en práctica su decisión”. Asimismo, para el establecimiento de los procedimientos de consulta debe tenerse en cuenta que las decisiones negativas del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deben ser motivadas.

A la vista de lo que acaba de exponerse en relación con el alcance, la ocasión, el destinatario y la forma de realización de las consultas parece claro que, por poco grande o peligrosa que sea una empresa, el proceso de consulta puede ser bastante complejo y admitir múltiples alternativas. Por ello, se considera que lo primero que el empresario debería hacer es consultar a los trabajadores sobre el propio proceso de consulta. A partir de ahí, puede analizarse la conveniencia de elaborar un procedimiento general de consulta y/o de integrarla en otros procedimientos y, en definitiva, de identificar las unidades del Sistema de gestión de la empresa, incluido el Servicio de prevención, que tienen que intervenir en el proceso de consulta, y precisar su papel.

4.4 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS.

Las tareas o actividades potencialmente peligrosas consideradas además “críticas” (porque pueden generar accidentes graves, encierran cierta complejidad en su realización y/o se realizan de manera ocasional) deberían disponer de instrucción escrita de trabajo, con lo que se facilitará, además de su aprendizaje, el control de su conocimiento y aplicación. La observación del trabajo es una actividad preventiva muy provechosa para evitar “actos inseguros”, que resulta necesaria para controlar y registrar documentalmente la actividad de los trabajadores cuando ésta puede comportar peligros graves.

Evidentemente, el que un procedimiento de trabajo esté correctamente concebido y sea conocido por un trabajador “adecuadamente formado e informado” no basta para controlar el riesgo si no se controla que el trabajo realmente se efectúa siguiendo dicho procedimiento. Por otra parte, sólo la práctica puede demostrar que el procedimiento tiene la eficacia preventiva deseada. En consecuencia, en los puestos de trabajo en los que se desarrollen actividades potencialmente peligrosas (intrínsecamente o “por concurrencia”) en las que el riesgo (para sí mismo o para terceros) dependa de la actuación de un trabajador es necesario (especialmente, si el riesgo es grave):

- Asegurarse de que el trabajador dispone de las instrucciones de seguridad pertinentes y, en su caso, de los equipos de protección necesarios.
- Vigilar que el trabajador se atiene a dichas instrucciones al realizar su tarea.

- Recabar del trabajador información sobre cualquier problema detectado o incidente ocurrido que pueda poner de manifiesto la necesidad de adoptar medidas preventivas complementarias.

La presencia de un “recurso preventivo” para la supervisión de las actividades peligrosas o “con riesgos especiales” se contempla en el artículo 32 bis de la LPRL, en el que se establece cuándo es necesaria y quiénes pueden realizarla.

El “recurso preventivo” puede ser un trabajador designado, un miembro del Servicio de prevención propia o ajena u otro trabajador “que reúna los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y cuente con la formación correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico”. Esta última posibilidad es la que debería normalmente utilizarse, en aplicación del principio de integración de la prevención: como regla general, una única persona debe ser la directa responsable de supervisar la correcta realización de una determinada actividad y debe hacerlo teniendo simultáneamente en cuenta los requisitos establecidos por razones tanto productivas como preventivas.

Como resultado de la supervisión, pueden detectarse dos tipos de deficiencias: el incumplimiento del procedimiento por parte del trabajador y/o la (aparente) inadecuación o insuficiencia de las medidas preventivas. En el primer caso el supervisor deberá actuar como lo haría si se tratase de un “incumplimiento productivo”, pero con la urgencia derivada de la importancia del bien ahora en juego. En el segundo caso, deberá comunicarse al Servicio de prevención la necesidad de revisar la evaluación/planificación y deberán tomarse, mientras tanto, las medidas contempladas en el artículo 21 de la LPRL si se entiende que se trata de un riesgo grave e inminente.

4.5 INTEGRACIÓN EN EL MANTENIMIENTO/ REVISIÓN DE INSTALACIONES/EQUIPOS PELIGROSOS

En cualquier empresa existen instalaciones y equipos (de servicio o protección) inherentes al centro o lugar de trabajo. Cabe citar, entre otras, las Instalaciones de Elevación (Ascensores), Eléctricas (de baja o alta tensión), Térmicas, de Gas, Frigoríficas, de Almacenamiento (de líquidos “peligrosos”, de botellas de gases o de GLP en depósitos), de Protección contra Incendios, etc. Para la mayoría de estas instalaciones, así como para ciertas instalaciones o equipos de trabajo (determinados tipos de grúas, por ejemplo) existe una normativa específica de seguridad que trata del mantenimiento, las revisiones o comprobaciones y las inspecciones que deben realizarse, según los casos. Habitualmente, esta normativa suele precisar la naturaleza de dichas operaciones y cuáles son las competencias profesionales necesarias para efectuarlas y establece, además, que determinadas “inspecciones” deben ser realizadas por Organismos de

Control autorizados por la Administración competente. En estos casos, es necesario (en relación con la integración) identificar y precisar las revisiones y comprobaciones o inspecciones “obligatorias” (en qué consisten, quién puede hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobantes se requieren, etc.) y designar las Unidades que deben intervenir en su gestión (normalmente, la unidad que utiliza la instalación o equipo en cuestión y/o el “servicio de mantenimiento”). El Servicio de prevención puede prestar asesoramiento para determinar qué revisiones o inspecciones son obligatorias y cómo deben gestionarse, pero atribuirle la responsabilidad exclusiva de las mismas, al menos, si se trata de un Servicio de Prevención Ajeno, es una política (de no integración) tanto menos eficaz cuanto más numerosas o dispersas sean las instalaciones o equipos a controlar. Sin embargo, aunque la responsabilidad de velar para que las unidades designadas gestionen correctamente las revisiones reglamentadas es de la Dirección, nada impide que ésta puede delegar en el Servicio de prevención (en particular, si es “propio”) el seguimiento de las mismas.

Por otra parte, las instalaciones o equipos no sujetos a una normativa específica también pueden tener que ser objeto (por razones de seguridad) de mantenimiento, revisión o comprobación, en aplicación de lo dispuesto, en particular, en el apartado 4 del Anexo II del RD 486/1997 (sobre los Lugares de trabajo) y, especialmente, en los artículos 3.5 y 4 del RD 1215/1997 (sobre los Equipos de trabajo). En concreto, el artículo 3.5 establece que, mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo deben conservarse en las condiciones de seguridad “iniciales”, teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante o, en su defecto, sus características y condiciones de utilización y cualquier otra circunstancia que influya en su deterioro o desajuste; además, las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo pueden encomendarse a personal capacitado para ello. Por su lado, el artículo 4 establece la obligación: de que los equipos cuya seguridad dependa de sus condiciones de instalación se sometan a una comprobación inicial, tras su instalación y puesta en marcha por primera vez, y a una nueva comprobación después de cada montaje; de efectuar comprobaciones periódicas cuando los equipos se sometan a situaciones susceptibles de ocasionar deterioros peligrosos, y comprobaciones adicionales tras situaciones tales como accidentes, transformaciones o falta prolongada de uso; y de que las comprobaciones sean realizadas por “personal competente” y sus resultados se documenten, estén a disposición de la autoridad y se conserven durante toda la vida útil de los equipos.

4.6 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA “GESTIÓN DE LOS CAMBIOS”

En toda empresa se producen cambios (la adquisición de un equipo o la modificación de un proceso, por ejemplo) que pueden repercutir sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Frente a cada tipo de cambio que pueda tener tal repercusión deben definirse (y especificarse en el procedimiento de realización) tres cuestiones:

- Las condiciones o requisitos a los que debe ajustarse el cambio (por razones preventivas).
- El papel de la Unidad a la que corresponde, en el sistema de gestión de la empresa, la gestión general del tipo de cambio de que se trate.
- El papel del Servicio de prevención en la gestión del cambio.

Todos estos cambios deben ser comunicados al Servicio de prevención previamente, si se requiere su intervención, y cuando el cambio se haya producido, para que se actualice, si es necesario, la evaluación de los riesgos.

A continuación se proporcionan orientaciones específicas para facilitar la integración en la gestión de los cambios más usuales:

- Adquisición de productos.
- Contratación de personal o cambio de puesto de trabajo.
- Contratación de obras o servicios.

4.6.1 Integración en la adquisición de productos:

La adquisición de productos que cumplan la normativa de seguridad que les sea aplicable es fundamental, no sólo por tratarse de una exigencia legal, sino también porque el manual de instrucciones (o la ficha de datos de seguridad) del que deben ir acompañados constituye el documento en el que el empresario debe basarse para determinar la formación e información que tiene que proporcionar a los trabajadores que los utilicen.

A los productos comercializados para los que no existe una normativa específica que regule su seguridad les es de aplicación el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos (que precisa, amplía y deroga el RD 44/1996, sobre el mismo tema). Este Real Decreto, entre otras cosas, establece (artículo 3) los criterios a emplear para evaluar si un producto es seguro. Si para un producto existe una normativa específica que regule su seguridad, el citado Real Decreto sólo se aplica con carácter supletorio a aquellos riesgos, categorías de riesgos o aspectos no regulados por dicha normativa.

En el caso de la adquisición de equipos “viejos” que no estén sujetos a una normativa de seguridad en el producto, debe recordarse que éstos deben haber pasado la preceptiva evaluación de riesgos (en la empresa que los estaba utilizando). Se recomienda que, al hacer la adquisición de dichos equipos de trabajo, el empresario pida la documentación correspondiente relacionada con el cumplimiento de las disposiciones del RD 1215/1997, especialmente la relativa a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas adoptadas, así como las instrucciones de seguridad para su correcto uso y mantenimiento.

4.6.2 Integración en la contratación de personal o cambio de puesto

La adaptación del trabajo al trabajador es uno de los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL. En consecuencia, el empresario está obligado a concebir los puestos de trabajo de forma que -en la medida de lo posible- no existan restricciones respecto a los trabajadores que puedan ocuparlos. Esto no siempre resulta factible si se tiene en cuenta, por un lado, las especiales exigencias psicofísicas asociadas a determinadas actividades y, por otro lado, que el riesgo “residual” existente en un puesto de trabajo (después de haber tomado todas las medidas preventivas razonablemente exigibles) puede aún ser excesivo para trabajadores especialmente sensibles a ese tipo de riesgo. El artículo 25 de la LPRL establece, a este respecto, que “Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

Las restricciones a la ocupación de un puesto de trabajo, por otra parte, pueden derivar directamente de una prohibición legal aplicable a los trabajadores de un determinado colectivo (como el de los menores o el de las trabajadoras embarazadas) o establecida en función del “tipo de contratación”. Así, una empresa no puede celebrar con una ETT un contrato de puesta a disposición para realizar las actividades de especial peligrosidad a que se refiere el artículo 8 del RD 216/1999.

Por razones obvias, en el momento de la contratación o cambio de puesto de trabajo de un trabajador resulta fundamental conocer si existen restricciones a su ocupación bien sean derivadas de una prohibición legal, bien de la exigencia psicofísica asociada al puesto (incluida, en su caso, la de no ser especialmente sensible a los riesgos existentes en el mismo). La

determinación de las restricciones a la ocupación de un puesto de trabajo debe basarse y derivarse de la evaluación de los riesgos que conlleva su ocupación.

Las posibles restricciones a la ocupación no son el único factor que debe tenerse en cuenta en relación con la gestión de la contratación de personal. Existen muchos puestos de trabajo que exigen una determinada competencia profesional, que la empresa debe definir (“soldador”, “gruista”, etc.). Por otra parte, inmediatamente después de haber tomado la decisión de efectuar una contratación (o un cambio de puesto de trabajo) y una vez realizados, en su caso, los “exámenes de aptitud” oportunos, debe proporcionarse al trabajador la formación (e información) específica necesaria para que pueda desarrollar con seguridad la tarea que se le asigne.

En relación con las condiciones psicofísicas, a la hora de llevar a cabo la selección del personal a contratar (o de decidir sobre la conveniencia de un cambio de puesto) se tendrá que tener en cuenta la posible pertenencia del mismo a determinados colectivos:

1. Personas especialmente sensibles a determinados riesgos. Obviamente, será necesario conocer con antelación los riesgos del puesto antes de efectuar la contratación. Se deberá prestar especial atención a aquellos trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no empleándolos en trabajos en los que a causa de sus características personales puedan generar un peligro tanto para sí mismos como para sus compañeros.
2. Mujeres embarazadas o de parto reciente. Deberá evitarse la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, adoptándose las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo (y, de no ser posible, asignándoles otro puesto de trabajo compatible con su estado o, en última instancia, pasando la trabajadora a la condición de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo).
3. Jóvenes. Deberán tenerse especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes, derivados de su falta de experiencia, de su falta de madurez para valorar los riesgos existentes o potenciales o de su desarrollo todavía incompleto. A efectos de la limitación o prohibición del trabajo de los jóvenes deben tenerse en cuenta, además de las restricciones impuestas por normativas

específicas, el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores y la Directiva 94/133/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

4.6.3 Integración en la contratación de obras o servicios

Los diferentes tipos de relaciones que se pueden dar entre los empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo están regulados por el RD 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en el que se establece la obligación general de coordinación basada -como mínimo y antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo- en un intercambio de información sobre los riesgos específicos de las actividades de cada empresario concurrente que pueda afectar a los trabajadores de las demás empresas. No obstante, dependiendo de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia, es posible que la forma de coordinación por la que opten los empresarios sea más compleja, llegando incluso a designar a personas encargadas de esa función o a establecer instrucciones de trabajo por escrito.

En el caso de que un empresario tenga la capacidad de gestión del centro de trabajo, la información al resto de concurrentes no sólo será respecto a los riesgos asociados a sus actividades, sino también a los del lugar de trabajo. Este deber de información puede, en ocasiones, ampliarse al deber de vigilancia en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, por parte de las empresas a las que se contrata o subcontrata una obra o un servicio, si las actividades se desarrollan en el centro de trabajo de la empresa que las contrata y si además se considera que dicha empresa está contratando parte de su actividad.

5. EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

5.1 CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE UNA EMPRESA.

El Sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores” (y cumplir las obligaciones empresariales en la materia).

En relación con esta definición debe tenerse en cuenta:

- Que el objetivo del Sistema, de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio y cumplir las obligaciones empresariales en la materia”, es un objetivo de mejora continua ya que

entre esas obligaciones se encuentra la de “desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar de manera continua los niveles de protección existentes” (artículo 14.2 LPRL)

- Que la actividad gestionada por el Sistema, la prevención, tal como se define en el artículo 4.1 de la LPRL, incorpora el “principio de integración”: la prevención no es una actividad adicional al resto de las actividades de la empresa, sino un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la misma con el fin de evitar o disminuir los riesgos.

- Que (en aplicación del principio de integración) la estructura del Sistema de prevención coincide, básicamente, con la estructura organizativa de la empresa (de su sistema general de gestión), sin perjuicio de los cambios que puedan haberse introducido para disponer de “recursos preventivos especializados” (en su caso, de un Servicio de prevención propio).

5.2 REQUISITOS APLICABLES A UN SISTEMA DE PREVENCIÓN

Los requisitos aplicables a la organización del Sistema pueden clasificarse en tres grupos: los relativos a la organización de los recursos especializados, los referentes a la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa y los relativos a la (organización de la) consulta y participación de los trabajadores.

Por su parte, los requisitos legales aplicables a la actuación del Sistema (es decir, a la gestión de la prevención) pueden agruparse de la siguiente forma:

- Los requisitos concernientes a la evaluación de los riesgos/planificación de la prevención, ya que estas actividades son –como establece la propia LPRL– instrumentos esenciales para la gestión de la prevención.

- En segundo lugar, cabe incluir los que se dirigen directamente a instaurar y mantener unas condiciones de trabajo sanas y seguras, sea mediante el control de las condiciones y forma de realización del trabajo, sea mediante la planificación de la actuación frente a los cambios que pueden producirse en dichas condiciones de trabajo.

- En tercer lugar, pueden agruparse los aplicables a las actividades preventivas que afectan directamente al trabajador: la formación e información y la vigilancia de la salud.

- Por último, cabe considerar los requisitos aplicables a las actividades “reactivas” que deben desarrollarse cuando se produce una emergencia o daño: la planificación de la actuación frente a emergencias y la notificación e investigación de daños para la salud

La forma en la que se agrupen los requisitos legales aplicables a un Sistema de prevención resulta indiferente, siempre que no se produzcan olvidos u omisiones.

La ordenación se ha efectuado siguiendo lo expuesto en los párrafos anteriores, de forma que los requisitos se clasifican en un “decálogo” con los siguientes apartados:

- 1) Organización de los recursos especializados
- 2) Integración de la prevención en la estructura organizativa
- 3) Consulta y participación de los trabajadores
- 4) Evaluación de los riesgos/planificación de la prevención
- 5) Control de las condiciones y forma de realización del trabajo
- 6) Actuación frente a los cambios
- 7) Formación e información de los trabajadores
- 8) Vigilancia de la salud de los trabajadores
- 9) Actuación frente a emergencias
- 10) Investigación de daños para la salud

Un Sistema de prevención nunca es algo “acabado y estático” puesto que, si está bien diseñado, tiene que tener una cierta autonomía (por ejemplo, para cambiar un procedimiento) que le permita corregir errores, adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades de mejora.

En la práctica, puede entenderse que un Sistema de prevención comienza a actuar como tal, aunque no esté aun plenamente diseñado o implantado, a partir del momento en que, previa consulta con los trabajadores:

- Se ha fijado la modalidad de organización y la actuación de los recursos especializados (propios o ajenos), y éstos están en disposición de desarrollarla.
- Se ha definido cómo la prevención se integrará en las funciones de las distintas unidades del Sistema de gestión de la empresa (aunque no se haya integrado aún en todas las actividades mediante las que se desarrollan dichas funciones).
- Se ha realizado la evaluación inicial de los riesgos y se han planificado las actividades a realizar (especializadas o de integración de la prevención).

5.3 CICLO DE ACTUACIÓN Y EFICACIA DE UN SISTEMA DE PREVENCIÓN

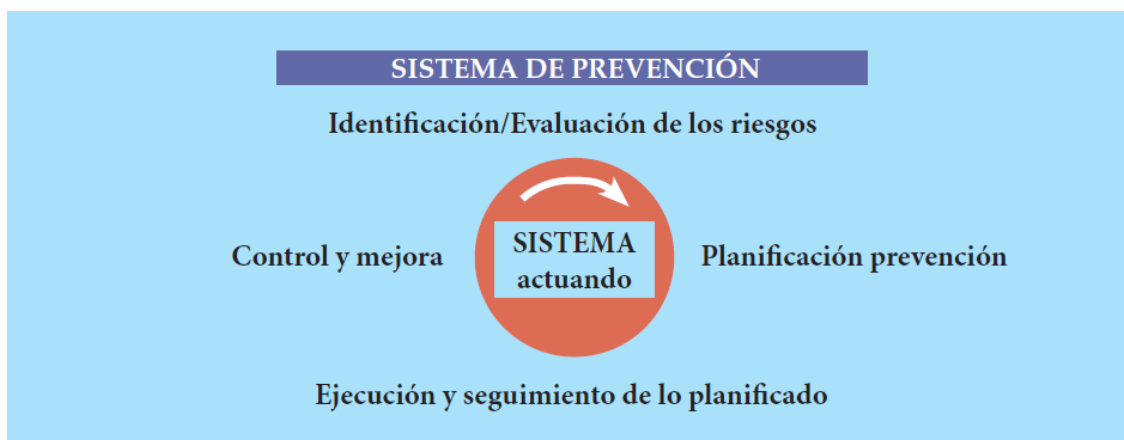
En el caso de la gestión de la prevención, la actividad para el “análisis de situación” con el que comienza toda gestión (a fin de obtener los datos precisos para la toma de decisiones) es la identificación/ evaluación de los riesgos. La evaluación debe repetirse periódicamente o cuando se produzcan determinadas circunstancias (artículos 16.a de la LPRL y 6 del RSP).

- Efectuada la evaluación de los riesgos y a partir de sus resultados, se realiza la planificación de la actividad preventiva, de la que tratan los artículos 16.2 de la LPRL, y 8 y 9 del RSP. En concreto, el artículo 8 establece que “Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos”.

- A continuación, a medida que las actividades preventivas van desarrollándose, debe comprobarse que su ejecución se realiza en la forma y condiciones planificadas. Ésta es la actividad de seguimiento a la que se refiere el artículo 16.b de la LPRL: “El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma”.

- El ciclo se cierra a través de determinadas actividades, necesarias para el control y mejora de la acción preventiva. En primer lugar, las condiciones en que se efectuó la evaluación pueden cambiar y el cambio pasar desapercibido; por ello, puede ser necesario realizar controles, revisiones o inspecciones de las instalaciones, equipos, procedimientos o ambiente de trabajo para prevenir riesgos a la vez que se identifican oportunidades de mejora. De todas formas, siempre cabe la posibilidad de que la evaluación, la planificación o el seguimiento de la acción preventiva sean incorrectas y ésta, por tanto, ineficaz; por ello puede ser necesario, además, controlar la salud de los trabajadores y, en cualquier caso, investigar cualquier suceso (daño, accidente o incidente) que ponga de manifiesto la insuficiencia o inadecuación de la actividad preventiva.

Un Sistema de prevención se considerará eficaz en la medida en que sea capaz de lograr, en general, que las condiciones de trabajo sean “sanas y seguras” y, en particular, que cumplan (o acaben cumpliendo en un plazo razonable tras producirse un cambio) los requisitos legales aplicables y se mantengan así a lo largo del tiempo.



5.4 SISTEMAS NORMALIZADOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

En España, los requisitos legales en relación con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo son tanto o más exigentes que los contenidos en las directrices o normas mencionadas (normas OSHAS); así, por ejemplo, en nuestra legislación la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa es una obligación y no una simple opción.

Por otra parte, la certificación del cumplimiento de una norma no da presunción de cumplimiento de los requisitos legales. Por ello, en nuestro país carece de sentido seguir dichas directrices o normas con el único objetivo de “cumplir con la legislación”. Cosa distinta es que una empresa tenga ya implantado un sistema basado en las mismas (o quiera implantarlo, por ejemplo, para demostrar a nivel internacional su “presunta excelencia”) y ello le permita superar lo legalmente exigible en ciertos supuestos (lo que incluso puede ser incentivado por la Administración, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 de la LPRL).

6. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6.1 Concepto y fases de un Plan de prevención

El Plan de prevención es la herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y se establece la política de prevención de riesgos laborales (artículo 2.1 del RSP).

Cabe definir también como Plan de prevención el conjunto ordenado de las actividades necesarias para implantar un Sistema de prevención. Puede decirse, en consecuencia, que un Sistema es lo que queda constituido y funcionando cuando un Plan finaliza satisfactoriamente.

El Plan comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, de la política de prevención) y se desarrolla en las siguientes fases:

1) **Análisis general de las características de la empresa.**

En la fase de análisis se adquieren datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, el número de trabajadores y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema de gestión, etc.

2) **Diseño del Sistema de prevención.**

Se definen las funciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión (incluido el Servicio de prevención). Un Sistema queda básicamente diseñado cuando se ha elegido una modalidad de organización de los recursos especializados y se ha definido su actuación; se ha definido el papel preventivo que jugarán las principales unidades del sistema de gestión de la empresa; y se ha organizado, en lo esencial, la consulta y participación de los trabajadores.

3) **Implantación del Sistema.**

Expuestos en punto 5.2

4) **Revisión y mejora del Sistema:**

Finalmente, la necesidad de revisar/mejorar el Sistema puede manifestarse al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o como resultado de una auditoría. Ello no implica que sea necesario cada vez elaborar un Plan para efectuar dicha revisión o mejora (por ejemplo, para cambiar un determinado procedimiento). Un Plan sólo es necesario si el Sistema debe sufrir una modificación sustancial (normalmente, de carácter organizativo) al haberse revelado su ineficacia o al haberse producido un cambio que supera su capacidad de adaptación.

Por poco grande o compleja que sea una empresa, la consulta sobre el diseño del Sistema y, por tanto, sobre la forma en la que va a integrarse la prevención en el sistema de gestión de la empresa debería entenderse –más que como un “acto”– como un proceso en el que se aborda un conjunto estructurado de decisiones. En el marco de esta consulta, el empresario debe decidir la mejor forma de cumplir su obligación de dar a conocer el Plan a sus trabajadores (artículo 2.2 del RSP).

Los trabajadores y sus representantes tienen que jugar un papel activo en el proceso de consulta ya que, conforme establece el mencionado artículo, no sólo tienen el derecho sino también el deber de contribuir a la integración.

7. CONSIDERACIONES PARA EL CASO DE LAS PYMES Y MICROEMPRESAS

7.1 INTRODUCCIÓN

Mediante la Disposición adicional única del RD 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, se encarga al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la elaboración de la presente Guía, sobre la integración de la prevención, la cual, entre otras cosas, “deberá proporcionar información sobre el Plan de prevención ..., en particular, cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero”.

Antes de entrar a tratar las particularidades de las pymes¹ en relación con la integración de la prevención, conviene tener en cuenta que más del 75% de la población trabajadora está en estas empresas y en ellas se produce cerca del 90% de los accidentes. Ello significa que el caso “particular” al que alude la Disposición adicional antes citada -al que se dedica el presente apartado- abarca, de hecho, a la mayoría de los trabajadores y a la gran mayoría de los accidentes.

Por otra parte, más del 50% de la población trabajadora está en pequeñas empresas (de menos de 50 trabajadores) en las que se producen, aproximadamente, el 60% de los accidentes y el 70% de los mortales. Cerca de la mitad de esta población trabaja en microempresas (de menos de 10 trabajadores) en las que se dan, aproximadamente, la cuarta parte del total de accidentes y la tercera de los mortales.

7.2 INFLUENCIA DEL TAMAÑO Y RIESGOS DE LA EMPRESA EN EL PLAN DE PREVENCIÓN

El tamaño de la empresa y los riesgos asociados a la actividad desarrollada son los dos factores principales que condicionan la complejidad de un Plan de prevención y, por tanto, la amplitud y detalle de la correspondiente documentación. Como se verá, llegando al extremo, puede decirse que el Plan de prevención de una microempresa “sin riesgos de importancia” difícilmente puede requerir más de unas pocas páginas. Para una mejor comprensión de la influencia de estos dos factores sobre los contenidos del Plan conviene analizar su repercusión en cada uno de los “elementos del Plan” especificados en el artículo 2.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

En general, una pequeña empresa -y, en especial, una microempresa- tiene un único centro de trabajo. Su estructura organizativa es poco compleja y la gestión está en manos de unas pocas personas e incluso, en el caso de muchas microempresas, de una sola. La organización de la producción suele ser relativamente sencilla y es poco frecuente que existan tareas cuya complejidad obligue a elaborar un procedimiento escrito. Finalmente, su organización y recursos preventivos a menudo se limitan -como ya se ha dicho- a un Servicio de prevención ajeno y (en su caso) un delegado de prevención.

Las “simplificaciones” anteriores, derivadas del (pequeño) tamaño de la empresa, pueden incrementarse cuando se trata de empresas que realicen actividades poco peligrosas, ya que el mencionado artículo 2.2 condiciona la obligación de incluir en el Plan determinados datos (sobre la empresa, su estructura organizativa o la organización de su producción) a que tales datos sean “relevantes o relativos a la prevención de riesgos laborales”. Por ejemplo: la descripción de la organización productiva de una empresa podría limitarse en muchos casos a la actividad genérica de la misma (“mercería”, “notaría”, etc.) cuando un mayor detalle no aporta nada, desde el punto de vista preventivo. Por otra parte, debe recordarse que la integración de la prevención en una actividad para la que no existe un procedimiento escrito no conlleva necesariamente la obligación de elaborar tal procedimiento; sólo sería preciso si así lo exigiera la complejidad de las modificaciones preventivas introducidas.

De lo expuesto puede deducirse que en la pequeña empresa y, en especial, en las microempresas “sin riesgos de importancia”, el Plan de prevención (y, por tanto, su documentación) puede ser relativamente simple. Esto no quiere decir que no sea importante, como se verá a continuación.

7.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA PEQUEÑA EMPRESA

Las simplificaciones en el contenido del Plan a las que se ha hecho referencia en el apartado anterior no deben interpretarse como una reducción del interés de la integración en las pequeñas empresas. Por el contrario, en estas empresas la integración es especialmente conveniente –por las razones que luego se indicarán– aunque no pueda darse un elevado grado de integración, debido a las limitaciones del sistema de gestión de las mismas.

Como ya se ha mencionado, a menudo en las empresas pequeñas la gestión está en manos de unas pocas personas e incluso, en muchas microempresas, de sólo una que es el “empresario-propietario”. Para la integración de la prevención resulta necesario que las funciones preventivas de esas personas estén claramente definidas y sean comprendidas y asumidas. A este respecto, el papel del Servicio de prevención ajeno resulta fundamental para proponer, explicar y facilitar el desarrollo de dichas funciones, las cuales conllevan, esencialmente, dos tipos de actividades:

- Observación y control de aquellas circunstancias del día a día que resultan particularmente relevantes para la prevención, tales como la correcta ejecución de una determinada actividad o el respeto de una prohibición, pero que no pueden ser “observadas” por un Servicio de prevención ajeno, en la imposibilidad de que su personal esté permanentemente presente en el centro de trabajo.

- Comunicación al Servicio de prevención ajeno de aquellas circunstancias que pueden requerir su intervención, tales como:
 - a) la ocurrencia de accidentes o incidentes potencialmente peligrosos, o de quejas de los trabajadores o de los delegados de prevención.
 - b) el propósito de modificar sustancialmente los lugares, instalaciones, equipos o procedimientos de trabajo, de contratar trabajadores o cambiarlos de puesto.

La correcta determinación, en cada caso, de estas actividades de “observación y control” y de “comunicación al Servicio de prevención” depende de las características específicas de la empresa y del acierto del Servicio de prevención ajeno a la hora de configurar, concretar y proponer al empresario una cierta “distribución de papeles” entre la empresa y el propio Servicio. Este debe ser el punto focal del Plan de prevención. No debe olvidarse, por otra parte, que el

artículo 20.1 del RSP establece que “cuando la empresa concierte toda la actividad preventiva con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa”.

7.4 INTEGRACIÓN, EFICACIA Y EFICIENCIA PREVENTIVA

La integración de la prevención en las pequeñas empresas y en particular, la concreción, a propuesta del Servicio de prevención ajeno, de los sucesos o circunstancias que deben comunicársele, hace que la acción preventiva se desarrolle con mayor rapidez y, por tanto, que se incremente su eficacia.

Resulta evidente que es mejor adoptar una medida correctora a raíz de la comunicación de un incidente peligroso, que tener que adoptarla cuando éste ya se ha repetido y convertido en accidente; o que es preferible comunicar el propósito de contratar a un trabajador para ocupar un determinado puesto, en lugar de que el Servicio de Prevención se dé cuenta –al realizar la evaluación–de que hay un nuevo trabajador cuyas condiciones no son las apropiadas para ocupar dicho puesto.

Al analizar los efectos positivos de la integración debe considerarse, por otra parte, que si bien es obligatorio que exista una programación anual de actividades, ello no quiere decir que necesariamente la evaluación de los riesgos deba hacerse también cada año. Lo que establece la normativa, con carácter general, en relación con la periodicidad de la evaluación de los riesgos (o de las distintas partes en que ésta pueda descomponerse) es que debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (artículo 6.2 del RSP).

Desde un punto de vista técnico, la periodicidad de la evaluación depende del tipo, extensión y gravedad de los riesgos, y de la posibilidad de que se produzcan cambios relevantes en las condiciones de trabajo, o de los trabajadores, que pasen desapercibidos (es decir, que sólo se detectarían en el proceso de evaluación).

En el caso de las empresas pequeñas, que no suelen tener recursos preventivos propios, la evaluación de riesgos debería ser tanto más frecuente cuanto menos integrada esté la prevención.

La razón es que el Servicio de prevención ajeno debe detectar en sus visitas a la empresa “incumplimientos”, incidentes o cambios que ya deberían haber sido controlados o comunicados por la propia empresa.

En definitiva, en una pequeña empresa “sin riesgos de importancia”, la integración de la prevención no sólo es algo relativamente sencillo que incrementa la eficacia preventiva, sino que también “abarata la prevención” -incrementa la eficiencia preventiva- al evitar que los Servicios de prevención ajenos tengan que realizar actividades innecesarias derivadas de la decisión empresarial de externalizar totalmente la prevención.

2015

Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

INFORMACIÓN SOBRE LOS RIESGOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD

El 88% de los trabajadores manifiesta que están “bien” o “muy bien” informados sobre los riesgos para la salud y la seguridad en su trabajo y el 11% que lo están “no muy bien” o “nada bien”; dichos porcentajes son similares a los obtenidos en 2010.

La falta de información es especialmente frecuente en determinados colectivos: mujeres, menores de 35 años, trabajadores por cuenta ajena, contratados temporales o, aún más, entre los que no tienen contrato y aquellos que trabajan a tiempo parcial (**ver Tabla 11**).

Tabla 11. Colectivos que están “no muy bien” o “nada bien” informados sobre los riesgos para su salud y seguridad

	Colectivos en los que es más frecuente la falta de información	Colectivos en los que es menos frecuente la falta de información
Actividad económica	Otros servicios (25%)	Industria (6%) Construcción (8%) Transporte (7%) Administración pública y defensa (6%)
Ocupación	Ocupaciones elementales (18%) Trabaj. de servicios y vendedores (14%)	Empleados contables y administrativos (7%) Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (6%)
Sexo	Mujeres (14%)	Hombres (9%)
Edad	Hasta 34 años (16%)	De 35 y más años (10%)
Situación profesional	Asalariados (12%)	Autónomos (9%)
Tipo de contrato	Temporales (18%) Sin contrato (34%)	Indefinidos (7%)
Tipo de jornada	Tiempo parcial (18%)	Jornada completa (9%)

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en “tipo de contrato”: asalariados (N= 2.776).

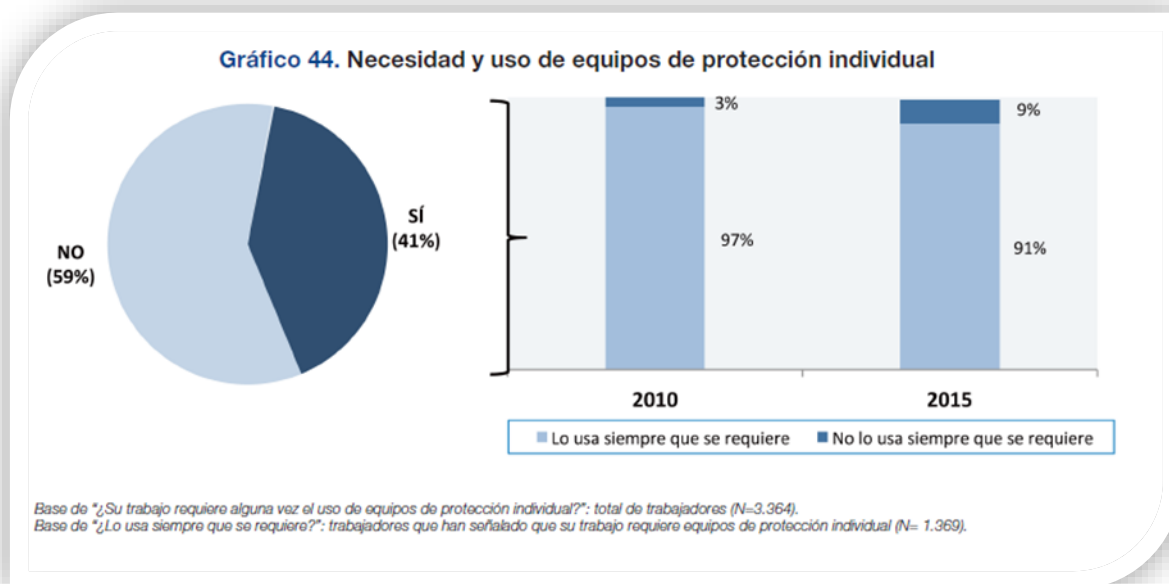
USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

A los trabajadores encuestados se les preguntó si su trabajo requería en algún momento el uso de equipos de protección individual (EPI) y, si la respuesta era positiva, si los utilizaban siempre que se requería.

El 41% de los trabajadores señaló que su trabajo requería el uso de EPI, un porcentaje similar al hallado en 2010.

El uso de EPI está por encima del promedio total en actividades como la Construcción (82%), la Salud (67%), la Industria (60%) y la Agricultura (58%). La división de las tareas por género también conlleva que sean los hombres los que en mayor proporción requieren utilizar equipos de protección individual (49% frente al 31% en mujeres).

La mayoría de los trabajadores indicaron que utilizaban EPI siempre que se requería, aunque un 9% reconoció que no siempre lo hacía. Este porcentaje representa un incremento significativo respecto a 2010 (ver Gráfico 44).



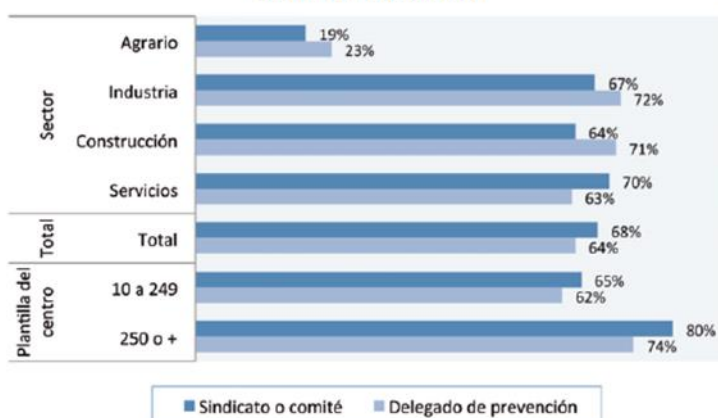
El uso de EPI siempre que se requiere se sitúa por encima del promedio total en ocupaciones como los Técnicos y profesionales de apoyo (95%) y, por actividad, en la Salud (97%) o en la Administración pública y defensa (96%).

El uso de EPI por parte del trabajador está relacionado con la información que este posee sobre los riesgos laborales. Así, el 93% de los trabajadores que se consideran “bien” o “muy bien” informados utilizan EPI cuando se requiere, mientras que sólo el 66% de los que se creen “no muy bien” o “nada bien” informados lo hacen. Otros factores, no obstante, pueden influir en su mayor o menor uso, en particular factores ergonómicos como su comodidad, adaptabilidad a la tarea, etc.

PARTICIPACIÓN FORMAL E IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Más de dos tercios de los asalariados españoles que trabajan en centros de 10 o más empleados cuentan con un representante legal de sus intereses laborales en general, en forma de comité de empresa o figura similar. Un porcentaje algo menor dispone de un representante específico para las cuestiones de salud y seguridad (delegado o comité de salud y seguridad). En ambos casos la presencia de estas figuras representativas es superior en el tamaño más grande de plantilla, 250 o más empleados. **(Ver Gráfico 45).**

Gráfico 45. Existencia de representantes legales de los trabajadores por sector de actividad y tamaño de plantilla

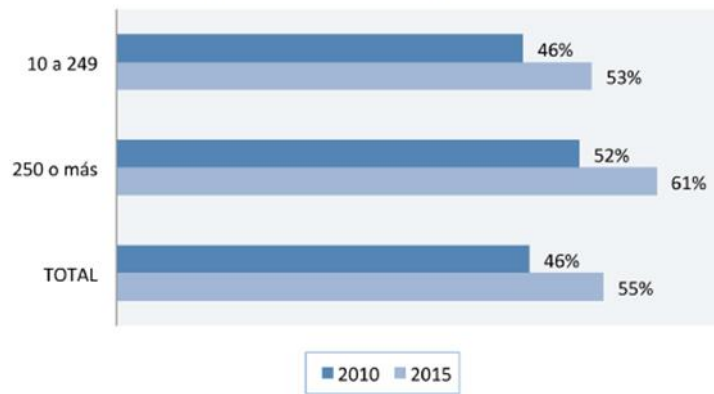


Base: asalariados de centros con 10 o más empleados (N= 1.676).

Aunque en términos globales es mayor la presencia del sindicato o comité que la del delegado de prevención, en los sectores de Agricultura, y sobre todo en Construcción e Industria, la presencia de un representante específico en seguridad y salud es superior a la del sindicato o comité de empresa.

Además, las posibilidades de participar directamente en la organización en la que se trabaja, a través de reuniones habituales donde pueden manifestar su punto de vista sobre lo que ocurre en la organización, es posible para más de la mitad de los asalariados de centros de trabajo de 10 o más empleados. Comparado con 2010 el porcentaje de trabajadores que cuentan con esta posibilidad ha crecido significativamente **(ver Gráfico 46).**

Gráfico 46. Asalariados en cuyas empresas se realizan reuniones habituales según tamaño de plantilla. Años 2010 y 2015



Base: asalariados de centros con 10 o más empleados en 2015 (N= 1.676) y 2010 (N= 475).



VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

2011



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

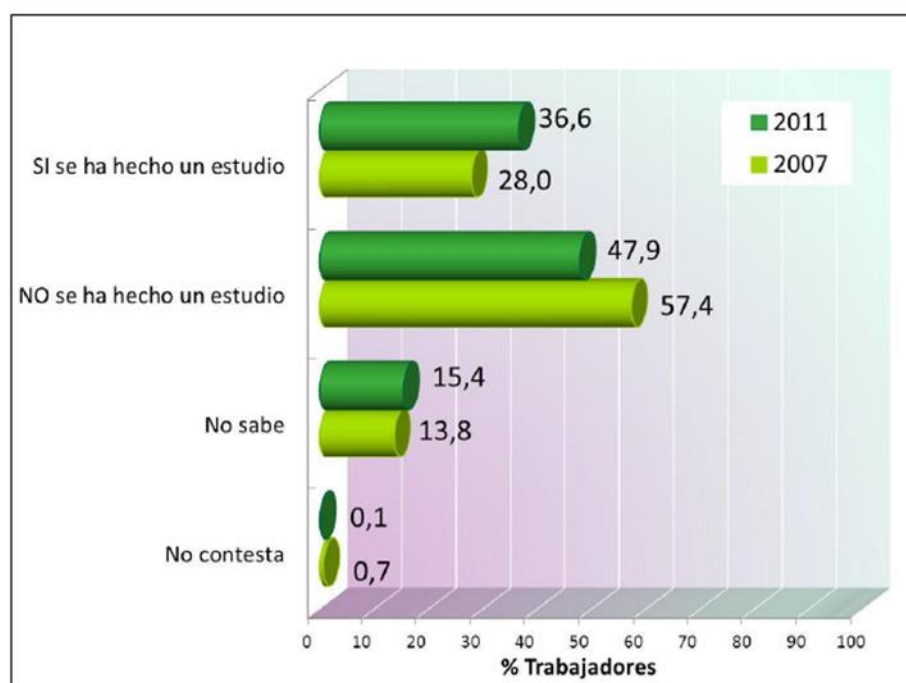


INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

ACTIVIDADES PREVENTIVAS: ESTUDIOS ESPECÍFICOS DE RIESGOS

El 36,6% de los trabajadores (excluidos empresarios y autónomos) señala que, durante el último año, se ha realizado una evaluación o un estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo. La comparación de estos datos con los obtenidos en 2007 muestra un incremento, estadísticamente significativo, de la frecuencia de trabajadores en cuyo puesto de trabajo se ha realizado un estudio de este tipo; por otra parte, no hay diferencias significativas entre la frecuencia de trabajadores que desconoce si se ha realizado o no un estudio (ver Gráfico 22).

GRÁFICO 22. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO. COMPARACIÓN ENTRE 2007 Y 2011



Base: Total de trabajadores -excluidos empresarios y autónomos- (N en 2007=9.633 y N en 2011=7.389)

Cuanto mayor es el tamaño de plantilla del centro de trabajo, más frecuente es que el trabajador señale que se ha realizado un estudio en su puesto de trabajo. Por actividad económica, destaca el sector Industria en el que más de la mitad de los trabajadores manifiesta que se ha realizado algún estudio en su puesto, mientras que en el sector Agrario es señalado por poco más del 20%. Aunque el sector Servicios ocupa el tercer lugar (tras Industria y Construcción) destaca la alta frecuencia en algunas de sus ramas como Comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas (41,2%) o Transporte y almacenamiento (40,8%). Otras variables presentan diferencias significativas en relación con la realización de estudios de riesgos en el puesto de

trabajo; es el caso del tipo de contrato, la antigüedad en el puesto, el sexo, la edad y la nacionalidad (**ver Tabla 30**).

La comparación con los resultados obtenidos en 2007 (**ver Tabla 31**) muestra que, en general, ha aumentado la realización de estudios sobre la mayoría de los riesgos del trabajo. No ha variado, por otra parte, la frecuencia de trabajadores que desconoce qué aspectos del puesto de trabajo se han estudiado; y, además, este desconocimiento se distribuye por igual entre los diferentes tamaños de plantilla del centro.

Los estudios que aumentan de forma especialmente acusada respecto a 2007 son los relativos a: los aspectos organizativos y psicosociales, que aumenta 15 puntos porcentuales; las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos, que aumenta 11,8, y el diseño del puesto de trabajo, que aumenta 10,7.

TABLA 31. ASPECTOS DEL PUESTO DE TRABAJO ESTUDIADOS. COMPARACIÓN ENTRE 2007 Y 2011

	2007	2011
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	39,9	51,7
Ruido	33,8	41,9
Seguridad de las instalaciones	33,6	40,6
Seguridad de máquinas, equipos y material	34,5	35,5
Diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc.)	23,0	33,7
Ambiente térmico (temperatura, humedad)	23,6	28,0
Aspectos organizativos y otros aspectos psicosociales ¹	13,9	28,8
Manipulación o respiración de sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas	17,9	18,0
Vibraciones	13,5	15,9
Radiaciones	8,5	9,4
Agentes biológicos	8,3	8,4
Otro	5,8	0,7
No sabe (espontáneo)	12,8	13,7
Rechaza contestar (espontáneo)	1,4	0,1

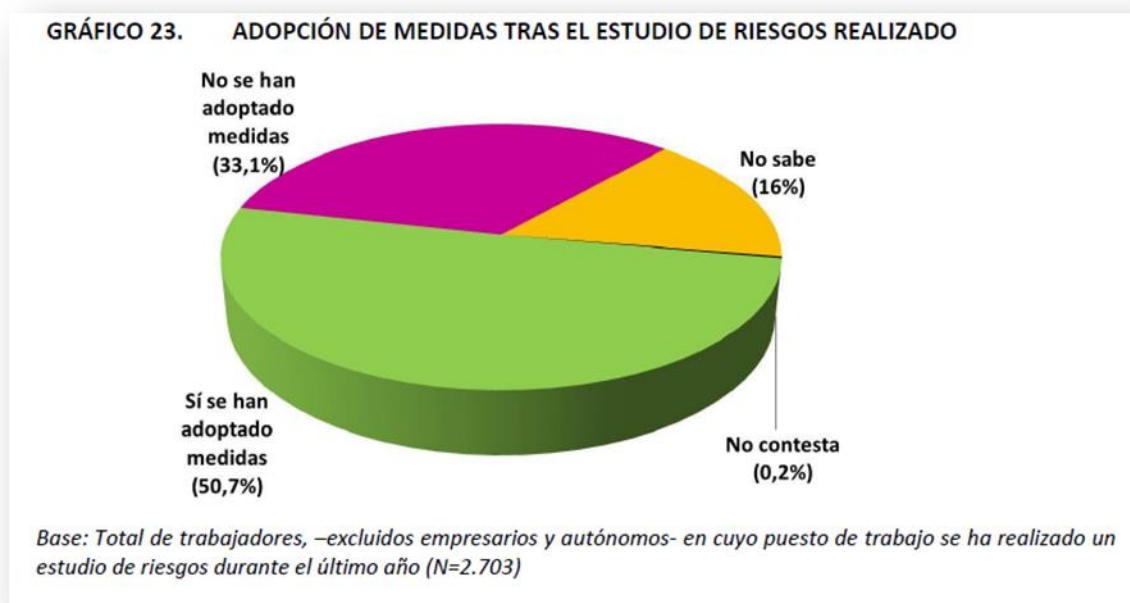
Base: Total de trabajadores –excluidos empresarios y autónomos– en cuyo puesto de trabajo se ha realizado un estudio de riesgos durante el último año (N en 2007=2.701 y N en 2011=2.703). Datos en %

Pregunta de respuesta múltiple. Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

Nota1: Para posibilitar la comparación se han agrupado en una sola categoría los aspectos mentales, psicosociales y organizativos

La mitad de los trabajadores afirma que tras el estudio de riesgos se han adoptado medidas (**ver Gráfico 23**). Esto es manifestado con mayor frecuencia por los trabajadores de Metal (59,7%), Química, saneamiento y extractiva (58,9%) y Construcción (54,7%). No hay diferencias significativas por tamaño de plantilla.

Es destacable que el 16% de los trabajadores señale que desconoce si tras el estudio se ha adoptado alguna medida; frecuencia que, por otra parte, prácticamente coincide con la obtenida en 2007 (15,5%).



Cuando se toman medidas tras el estudio realizado, las adoptadas con más frecuencia, y es así en todas las ramas de actividad, son:

1. La modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales.
2. Las actividades formativas e informativas

(Ver Tabla 32).

TABLA 32. MEDIDAS ADOPTADAS TRAS EL ESTUDIO DE RIESGOS

	% Trabajadores
Modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales	53,5
Cambios en el método de trabajo	19,8
Reducción del tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo	3,8
Modificación o suministro de equipos de protección individual	18,2
Modificación o instalación de medios de protección colectiva	15,7
Compensación económica (pluses)	2,8
Formación	42,0
Información	39,8
Otra	0,9
No sabe	3,7
No contesta	0,1

*Base: Trabajadores –excluidos empresarios y autónomos- en cuyo puesto de trabajo se ha realizado un estudio de riesgos durante el último año y tras dicho estudio se ha tomado alguna medida (N= 1.371)
Pregunta de respuesta múltiple*

POR SEGUNDA VEZ CONSECUTIVA PROTÓN ELECTRÓNICA ES GANADORA DE LOS GALARDONES EUROPEOS A LAS BUENAS PRÁCTICAS.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo entregó el uno de Mayo de 2013 en Dublín el Galardón Europeo a las Buenas Prácticas a la empresa española de 6 trabajadores PROTÓN ELECTRÓNICA por su sistema integrado de participación de sus trabajadores en materia preventiva, que ha sido impulsado desde la dirección, y reconocido como ejemplo europeo de excelencia preventiva.

La entrega de Galardones Europeos tuvo lugar en el marco de la Conferencia “Pequeñas empresas y seguridad y salud en el trabajo: retos y oportunidades», en una ceremonia organizada por la Presidencia irlandesa de la Unión Europea en Dublín. En esta ceremonia se concedieron, por primera vez, premios conjuntos a directivos y trabajadores, conforme al lema de la Campaña Europea «Trabajando juntos para la prevención de riesgos». Esta edición de Galardones a las Buenas Prácticas ha recibido varios centenares de propuestas de empresas de todos los tamaños de 27 Estados de la UE y otros países. En España fueron seleccionadas para concursar en este Certamen dos empresas, PROTÓN ELECTRÓNICA y CRODA IBÉRICA, en la modalidad de empresa de menos de 100 trabajadores y demás de 100 trabajadores, respectivamente.

Protón Electrónica SLU es una micro empresa dedicada al asesoramiento, diseño, instalación y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos, que destaca por su sistema de seguridad y salud laboral. Realiza su labor en centros de trabajo ajenos que implican riesgos laborales que por su naturaleza, disparidad y eventualidad, han inspirado una política preventiva ejemplar.

Protón ha destacado por su sistema integrado de participación de sus trabajadores en materia preventiva, impulsado desde la dirección y que representa un claro ejemplo de la importancia que tiene aunar esfuerzos entre la dirección y los trabajadores. La clave del éxito de esta empresa redunda en un sólido liderazgo que ha dado pie a una política empresarial de participación e implicación de los trabajadores en la prevención de riesgos, logrando que, gracias a la experiencia de los propios trabajadores en el desempeño de sus tareas, el sistema de gestión de la prevención sea la herramienta que garantice la seguridad y la salud de todos.

En la pasada edición recibió el Galardón Europeo sobre mantenimiento seguro y preventivo como reconocimiento a su exhaustivo sistema de coordinación empresarial durante los trabajos de mantenimiento. Asimismo, se reconoció su labor de asesoramiento y ayuda a sus clientes para el cumplimiento de los requisitos legales de seguridad y salud en el trabajo. Protón Electrónica es un ejemplo para las empresas europeas de que las soluciones sencillas pueden ser efectivas para una excelencia en prevención de riesgos laborales.

Con este premio se demuestra que, incluso una empresa con sólo seis trabajadores, puede aplicar soluciones de prevención innovadoras, como es el caso de esta empresa española galardonada, PROTÓN ELECTRÓNICA.

El INSHT, como Centro de Referencia de la Agencia Europea, ha participado activamente en esta convocatoria de Galardones y durante el periodo de vigencia de la Campaña “Trabajando juntos para la prevención de riesgos”, colabora con la Agencia Europea en la difusión de los ejemplos de Buenas Prácticas recibidos de las empresas y organismos que han destacado como modelo de liderazgo y participación en materia preventiva, mediante diferentes acciones.

EJEMPLO EMPRESA: PROTÓN ELECTRÓNICA

La PYME Española Protón Electrónica se dedica a tareas de mantenimiento y reparación de equipos electrónicos a domicilio, cuenta con tan solo siete empleados.

El liderazgo de la Dirección y la participación de sus trabajadores para promover unas condiciones de trabajo seguras y saludables, han sido reconocidas con dos galardones a las buenas prácticas concedidos por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Campañas 2010 - 2011 sobre el Mantenimiento Seguro y 2012 - 2013 “Trabajando Juntos para la Prevención de Riesgos”.

Los galardones se conceden a las empresas que acreditan una extraordinaria e innovadora contribución a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, Protón Electrónica ha obtenido el Premio OSALAN 2009. Una Mención Honorífica del DIPLOOS 2011 y el Premio “la Fundación San Prudencio 2013” a las Buenas Prácticas en Prevención de Riesgos Laborales.

El éxito en materia preventiva por la prevención de riesgos laborales en esta empresa, engloba dos conceptos;

1. Ejemplaridad
2. Proporcionalidad.

En todos los ámbitos, empezando por la Administración y las Grandes Empresas Contratistas, Sindicatos y Trabajadores. Más ejemplaridad, tutela y apoyo, que control y sanción; en aplicación de los principios indicados, Liderazgo de la Dirección y Formación, empezando por esta última.

La práctica preventiva premiada de Coordinación Empresarial, junto con la integración de la prevención en las actividades cotidianas de la empresa, necesaria para que la práctica funcione, se podría sintetizar en dos documentos;

- uno para informar a sus técnicos ;

Para informarles, realizan una Ficha de Seguridad y Salud Laboral, permanentemente actualizada, de cada uno de los equipos electrónicos que mantienen. Una hoja con todo lo necesario, ubicación y accesos, que se incorpora con cada intervención y que los técnicos si miran. En lugar de únicamente firmar que se ha recibido una genérica y extensa evaluación de riesgos con docenas de hojas que nadie mira o en otros casos, no tener nada. Todo ello, debe ser realizado por un equipo de personas con la aptitud y con la actitud adecuada.

La Coordinación Empresarial empieza y termina con personas con perfil administrativo y se verifica y actualiza "in situ" por personas con perfil técnico. Es participativa para toda la empresa y para tener un referente de capacitación necesaria, todas las personas de la empresa tienen en común la formación necesaria para la realización de tareas preventivas básicas, las conocidas 50-70h que habilitan para ser Recurso Preventivo. Adicionalmente, cada perfil tiene su capacitación específica.

- otro para informar a sus contratistas.

Para ello, realizan una certificación por persona responsable con toda la información que ellos deben conocer. Dos hojas que se actualizan mensualmente.

		FICHA SSL UBICACION		Cod: 23.43.52 CALIDAD Y SSL																																								
Tfn: 944 275 384 - 944 276 658 Fax: 944 415 491 info@protonelectronica.com		Última Revisión: LUIS Fecha: 03/06/2010 Firma: pdf		Revisión: 00 Hojas: 1																																								
Colaborador: ASCEN		Aprobado: Angel Fecha: 04/06/2010 Firma: pdf																																										
PROTON ELECTRONICA, S.L. (4300.000)																																												
CLAVE: 3211 MOD: UPS-3500-ME-T Nº: P134-221 R.MTO/REP.: EDUARDO **** TFNO.: 94 427 57 84 *** ** *																																												
CORREO: ****@protonelectronica.es FAX: 94 441 54 93																																												
R.P.A./S.SAL: ANSEL VIDAL TFNO.: 94 427 57 84 *** ** *																																												
CORREO: ****@protonelectronica.es FAX: 94 441 54 93																																												
R.EMERGENCIA: ASCEN **** TFNO.: 94 427 57 84 *** ** *																																												
CORREO: ****@protonelectronica.es FAX: 94 441 54 93																																												
D.P.: 48510 LOC.: TRAPAGARAN GPS.N: 43.30109 C.T.: Pol.Ind.Aurora P.Ámora-Enliva Pab.3A GPS.W: 3.02785 OPTO.: TALLER																																												
TIT. RIESGOS LAB.: E.R.L. FECHA: 28/09/2009 AUTON. TAREAS: E. Contrato PTO. /23.42.52/Solicitud SSL FECHA: 03/05/2010																																												
S.EMERGENCIA: VERBAL P.REUNION: Cartel de Distribución de Pabellones del Parque Empresarial Enliva. Según se sale a la derecha																																												
EPIS UBICACION ACCESOS No aplica		NORMAS UBICACION ACCESOS Guía SSL para contratos																																										
EVALUACION UBICACION <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>M</th> <th>R</th> <th>N</th> <th>B</th> <th>MB</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ESPACIO:</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ACCESO:</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>TEMP.</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>LIMPieza:</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			M	R	N	B	MB	ESPACIO:	X					ACCESO:	X					TEMP.	X					LIMPieza:	X					EVALUACION ACCESOS <table border="1"> <tbody> <tr> <td>APARCAMIENTO:</td> <td>SI</td> </tr> <tr> <td>DEST. VEHICULO:</td> <td>SI</td> </tr> <tr> <td>ESCALERAS (Nº):</td> <td>NO</td> </tr> <tr> <td>RAMPAS (Nº):</td> <td>NO</td> </tr> <tr> <td>ASCENSOR (Nº):</td> <td>NO</td> </tr> </tbody> </table>			APARCAMIENTO:	SI	DEST. VEHICULO:	SI	ESCALERAS (Nº):	NO	RAMPAS (Nº):	NO	ASCENSOR (Nº):	NO
	M	R	N	B	MB																																							
ESPACIO:	X																																											
ACCESO:	X																																											
TEMP.	X																																											
LIMPieza:	X																																											
APARCAMIENTO:	SI																																											
DEST. VEHICULO:	SI																																											
ESCALERAS (Nº):	NO																																											
RAMPAS (Nº):	NO																																											
ASCENSOR (Nº):	NO																																											
OBSERVACIONES UBICACION: Desplazar UPS (con ruedas) para revisar		OBSERVACIONES ACCESOS: Riesgo de atropello en carretera interior																																										
OTRAS OBSERVACIONES: DOCUMENTACION A ENVIAR ANTES DE REALIZAR LOS TRABAJOS: <ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de Organización Preventiva adoptada (Propio Empresario, Trabajador Asignado, Servicio Prevención Propio, Servicio Prevención Ajeno), Acreditación. • Identificación de los trabajadores que van a realizar trabajos en PROTON ELECTRONICA, Copia de la parte frontal del DNI. • Formación en materia de Prevención de Riesgos y específica de precisarse cualificación profesional. • Evaluación de Riesgos de la actividad a realizar. • Certificado de aptitud médica. • Copia del último justificante de cotización a la Seguridad Social, TC o Autónomos. • Certificado de recepción de EPI's de ser necesario para la actividad. • De ser necesarios: Información de los productos químicos a utilizar. • Acuse de recepción de la GUTA SSL para Visitas y Contratas. 																																												

PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

- La prevención de lesiones y enfermedades en el ámbito laboral es un objetivo primordial que afecta a todos los niveles de la organización de la empresa. La promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables, tanto para sus trabajadores como para los de otras empresas que desarrollen su actividad en su centro de trabajo, es esencial. Por ello, se compromete a cumplir con las normas de seguridad y a insistir en que sean cumplidas en todo momento y por todos los trabajadores, contratistas y clientes. Protón Electrónica, realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva y adoptando cuantas medidas sean necesarias para defender el prioritario derecho a la protección de sus trabajadores.
- Dar respuesta a los requerimientos y expectativas de cada uno de los clientes para los que trabajan proporcionando un nivel de Calidad excelente como garantía de futuro para la Empresa.
- Considerar los criterios ambientales en la planificación, ejecución de las actividades y en el diseño de sus productos, utilizando con eficiencia los recursos y respetando el medio ambiente.
- Consecuentemente, afrontará económicamente la formación necesaria y cuantas medidas se adopten para mejorar la calidad de los trabajos realizados, la formación, capacitación, competencia, salud y seguridad de sus trabajadores en un marco de trabajo respetuoso con el entorno.

Sus compromisos principales, en cuanto a materia de prevención de riesgos laborales son:

- ✓ Mantener un alto nivel de seguridad y salud laboral en sus trabajadores, mediante la mejora continua del Plan de Prevención de Riesgos Laborales que define la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.
- ✓ Identificar, evaluar y mantener actualizados los riesgos de Seguridad y Salud Laboral dentro de sus actividades, al igual que aquéllos que surjan de cambios y modificaciones en las mismas y en particular, las variables que introducen los trabajos a domicilio, procurando eliminar los riesgos o al menos controlarlos.

- ✓ Promover la participación de los trabajadores mediante el ejercicio de sus derechos de consulta y participación y sus deberes de cooperación.
- ✓ Desarrollar, mantener y aprobar procedimientos de emergencia y evacuación, apropiados a la magnitud y consecuencias de los riesgos identificados.
- ✓ Consolidar, mantener y mejorar continuamente programas de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, Eco Diseño, Seguridad y Salud Laboral, estableciendo los objetivos y proporcionando los recursos, humanos, técnicos y económicos, que los desarrollen y garanticen un alto nivel de desempeño en la Calidad de los productos, en la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores y en el respeto del entorno, previniendo la contaminación y el impacto ambiental de nuestras actividades y productos.
- ✓ Certificar externamente el cumplimiento de las Normas principales que acrediten éste compromiso.

CONCLUSIÓN:

Una vez realizado el trabajo, puedo concluir que se ha producido un aumento significativo en ciertos aspectos de la prevención; todo esto, nos hace pensar que la gente, especialmente trabajadores y empresarios, son más conscientes de la importancia que tiene un buen sistema de prevención, tanto para el buen funcionamiento de su empresa, como por supuesto, para la salud de los trabajadores.

Cada vez, la sociedad está más concienciada de los riesgos que supone para la salud, un trabajo no realizado en las condiciones necesarias, y por ello, se considera muy importante invertir en un buen sistema de prevención.

Cuando se habla de invertir, no me refiero exclusivamente a tema económico, sino más bien y más importante, a la existencia de figuras necesarias para que la comunicación entre ambas partes, sea de calidad y eficiente; cuanto más se conozca de los errores y aciertos, más fácil será poder establecer un sistema de prevención de calidad.

Ha quedado claro también que aquellas empresas que opten por un servicio de prevención ajeno, deben colaborar con él para que éste funcione correctamente, es decir, debe comunicársele todo lo relativo a la salud y seguridad de los trabajadores (cambios en un proceso, compra de maquinaria nueva, posibles errores...), puesto que no se trata, como aun muchos quizás piensan, contratar un servicio de prevención, conocido más habitualmente como mutua, y no hacer nada más; la empresa debe colaborar activamente, empezando por supuesto por el empresario, puesto que sin su participación va a ser difícil hacer que los trabajadores cumplan algo que no ven;

Lo mismo puede aplicarse a un sistema de prevención propio, aunque sí es más fácil de controlar porque está dentro de la empresa, no siempre va a ser así, puesto que si no hay comunicación, difícilmente habrá un buen sistema preventivo.

De acuerdo a las gráficas y tablas expuestas, hemos podido comprobar, que:

- La gran mayoría de los trabajadores, está bien o muy bien informados sobre los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo.
- En cuanto a los EPI, destacar, que aunque es un porcentaje muy elevado el que usa siempre EPI cuando su trabajo lo requiere, este ha disminuido en 6 puntos, dato que nos hace pensar.
- La figura del sindicato o comité, es superior en sector servicios, frente al sector agrario, industria y construcción, donde es más probable la existencia de un delegado de prevención.
- Año tras año, se va comprobando que se van realizando estudios de riesgos del puesto de trabajo, aunque el último estudio es de 2011, y se trata de un porcentaje del 36.6%, hay que tener en cuenta que muchos del porcentaje de los que no saben (15.4%), pueden ser respuesta favorable también a este estudio.
- Una vez analizados los riesgos, se llevan a cabo soluciones en la mayor parte de los casos, algo más del 50%, existiendo como antes, una gran parte de trabajadores (16%), que desconoce, si se han llevado a cabo soluciones.
- Las medidas adoptadas más frecuentemente son, las relativas a modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales; en segundo lugar las relativas a tareas formativas e informativas.

Para terminar con el trabajo, se ha expuesto un ejemplo de PYME, que ha recibido varios premios relacionados con la prevención, para hacer constar que efectivamente, se puede conseguir un buen sistema de prevención en una pequeña empresa, sin necesidad de invertir una gran cantidad de dinero; A veces basta con fijar un objetivo, y hacer que todos los miembros de la empresa, trabajen en la misma dirección, vayan sorteando los posibles baches que puedan existir, y siempre se busquen soluciones, para no desistir del camino fijado; y de ésta forma, poder llegar a ser un referente en materia de riesgos laborales.

BIBLIOGRAFÍA:

- **TEXTO LEGAL:**

Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa; AUTOR: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); EDICIÓN; Madrid, Noviembre 2015.

- **ESTADÍSTICAS:**

1. Encuesta nacional de condiciones de trabajo 6ª EWCS- ESPAÑA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. AUTOR: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT); Edición: Madrid, marzo 2017.

2. VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo.2011; Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). AUTORES: Almodóvar Molina, Antonia; Galiana Blanco, Mª Luz; Hervás Rivero, Pilar; Pinilla García, Francisco Javier.

- **NOTIFICACIÓN OFICIAL PREMIO PROTÓN ELECTRÓNICA:**

Ministerio Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

- **ENTREVISTA:**

Página web Prevencionar; “www.Prevencionar.com”

- **PROTÓN ELECTRÓNICA**

Protón electrónica web; “www.protónelectrónica.com”