



Universidad de Valladolid

ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Integración de la Prevención en las empresas

Presentado por: Marta Martínez Martínez

Tutelado por: Inmaculada Rodríguez Casas

Soria, 27 Agosto 2013



ÍNDICE

Introducción	4
CAPITULO I:	9
1. Prevención de Riesgos Laborales	10
2. Historia de la Prevención de Riesgos Laborales.....	10
CAPITULO II:	20
1. Integración de la Prevención	21
2. Definición de Integración.....	21
3. Modalidades para el desarrollo de las actividades preventivas	22
4. Integración en el sistema de gestión de la empresa.....	23
4.1. Necesidad de integración de la prevención	24
4.2. Integración de la prevención en la dirección de la empresa	25
4.3. Integración de la prevención y consulta a los trabajadores.....	26
4.4. Integración de la prevención en las actividades potencialmente peligrosas ..	28
5. Integración en pymes y microempresas	30
5.1. Influencia del tamaño y riesgos de la empresa en el plan de prevención.....	30
5.2. Integración de la prevención en la pequeña empresa.....	31
5.3. Integración, eficacia y eficiencia preventiva	32
CAPITULO III:	33
1. Plan de Prevención	34
2. Política preventiva.....	34
3. Evaluación de riesgos.....	35
4. Formación e información.....	36
5. Vigilancia de la salud	39
6. Equipos de Protección individual, EPI	45
6.2. Elección de los epi's.....	45
7. Coordinación	46
8. Plan de emergencia	50
CAPITULO IV:.....	52
1. Prevención en construcción.....	53
2. Principales figuras preventivas en construcción.....	54

Integración de la Prevención en las Empresas

3. Formación Preventiva y acreditación de la formación en el IV Convenio General del Sector de la Construcción.....	61
CAPITULO V: Conclusiones Finales.....	65
Bibliografía.....	68
ANEXOS	69

Integración de la Prevención en las Empresas

Introducción

Contextualización

La siniestralidad laboral es uno de los problemas más graves de nuestro mercado laboral. Un problema, asociado a la precariedad y la temporalidad laboral, instaladas en las empresas.

El objetivo genérico de la Prevención de Riesgos Laborales es proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo, por tanto, una buena actuación en Prevención de Riesgos Laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención desde el momento inicial.

Para llevar a cabo esta planificación es necesario desarrollar un proceso que tiene varias etapas, la primera de las cuales es la evaluación inicial de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que hay en la empresa. Esta revisión de partida, y su actualización periódica, conducen al desarrollo de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, así como al control de la efectividad de dichas medidas. Todo ello debe ir, además, acompañado de un proceso permanente de información y formación a los trabajadores y trabajadoras para que conozcan el alcance real de los riesgos derivados de sus puestos de trabajo y la forma de prevenirlos y evitarlos.

Se trata, en resumen, de definir, establecer y desarrollar en las empresas Sistemas de Gestión para la Previsión de Riesgos Laborales de manera formen parte de la gestión integrada de las organizaciones, con el fin de evitar o minimizar los riesgos para los trabajadores, mejorar el funcionamiento de las propias empresas, ayudar a las organizaciones a la mejora continua de sus sistemas integradas de gestión.

Es fundamental que la Prevención de Riesgos Laborales se integre en la gestión general de la empresa como una dimensión más de la misma. Las Organizaciones deben dar una importancia equivalente a lograr un alto nivel en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que a otros factores que se consideran tradicionalmente fundamentales de la actividad empresarial. Para ello, es preciso que se adopten criterios bien definidos y estructurados para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos laborales.

Integración de la Prevención en las Empresas

Se trata, en definitiva, de conseguir una integración de la prevención de riesgos en la gestión de la empresa, buscando concretar la misma en la promoción y la protección efectiva de la seguridad y salud de cada trabajador o trabajadora.

Para implantar un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales es imprescindible que en la empresa se haya inculcado previamente una cultura preventiva tal y como se ha comentado anteriormente, a fin de que exista una implicación efectiva relacionada a la necesidad de implantarlo.

Es fundamental, por tanto, que la dirección de la empresa participe directamente en la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, actuando en varias direcciones: apoyando a la persona que se haya designado como responsable de la implantación, asegurando la participación de todos los niveles de la empresa, incentivando y motivando a los mandos que tienen alguna responsabilidad particular y evitando que se acepten los planteamientos por mera subordinación. A su vez, es necesario que el responsable de la implantación del Sistema conozca la estructura de la empresa y las interconexiones entre departamentos, así como que tenga suficientes conocimientos técnicos y administrativos de la misma. Esto facilitará su labor, y también la seguridad de contar con la cooperación activa del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La colaboración de todos los estamentos de la empresa sólo será posible si tanto los responsables de los distintos departamentos como los trabajadores y trabajadoras en su conjunto, se sienten comprometidos con el objetivo propuesto. Para que todos los empleados alcancen voluntariamente este compromiso han de comprender cuál es este objetivo y por qué se persigue. La comunicación eficaz es fundamental en este punto del proceso, pues permite que todos los niveles de la organización conozcan qué es un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y cómo se pone en marcha.

El éxito de la política preventiva se fundamenta, pues, en la identificación de los riesgos y del personal expuesto a los mismos. Se hace necesario conocer con detenimiento el ciclo productivo, los sistemas de organización del trabajo con sus peculiares características y la mayor o menor complejidad que entrañe el desarrollo del mismo, la materia prima, los equipos de trabajo ya sean móviles o fijos, y el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras a los que se les encomiendan diferentes trabajos. La identificación de los riesgos se debe de realizar desde una perspectiva amplia, contemplando la interacción entre éstos y los trabajadores y trabajadoras.

Integración de la Prevención en las Empresas

Por otro lado, la evaluación de riesgos constituirá el proceso orientado a la estimación de aquellos riesgos que no han podido ser evitados, debiéndose recabar la información precisa para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada en cuanto a la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre qué tipo de medidas deberían adoptarse.

Una vez identificados y evaluados los riesgos, se hace preciso establecer las diferentes acciones de carácter coordinado que tengan como objetivo la eliminación, reducción y control de los mismos, las cuales se recogen en documento escrito constituyendo su formalidad el llamado plan de prevención.

Todas las actuaciones preventivas que se implementen deberán de ser sometidas a control con el fin de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para garantizar la seguridad y salud del personal.

El mecanismo de prevención activo pretende anticiparse a situaciones negativas, identificando los posibles focos de riesgo, estableciendo, por una parte, mecanismos de aislamiento de los mismos, y por otra, si ello no fuera posible, aislando del riesgo al personal, para lo cual se establecen dispositivos e implementos de protección personal, que minimicen la posibilidad de accidentes y por tanto ayuden a mantener el mejor estado la salud e integridad de todo el personal que interviene en el proceso productivo.

Las empresas que deseen alcanzar criterios de excelencia en materia de seguridad y salud deben estructurarse y funcionar de manera que puedan poner en práctica, de forma efectiva, sus políticas de prevención de riesgos laborales la creación de una cultura positiva que asegure:

- Una participación y un compromiso a todos los niveles.
- Una comunicación eficaz que motive a los trabajadores y trabajadoras a desarrollar las tareas de su puesto de trabajo con seguridad.
- Una información y formación que permitan a todos los trabajadores y trabajadoras hacer una contribución responsable al esfuerzo necesario en materia de seguridad y salud.
- Un liderazgo visible y activo de la dirección para desarrollar y mantener el apoyo a una cultura de la prevención que sea el denominador común compartido por todos los estamentos de la organización.

Integración de la Prevención en las Empresas

Justificación

A la hora de escoger el tema de mi trabajo final, elegí el tema de Integración de la Prevención porque es uno de los que más me gustaron a lo largo de mi periodo de formación y es un tema en el que me gustaría seguir formándome.

Mi interés por el tema de la Integración de la Prevención viene por la gran importancia que tiene la prevención en las empresas. El Plan de prevención en una empresa es muy importante, ya que ayuda a conocer y predecir los riesgos que hay en las empresas y para así poder evitarlos o reducirlos. La prevención de riesgos afecta a todas y a todos, empresarias, empresarios, trabajadoras, trabajadores, Administraciones y agentes sociales y económicos, por tanto, es una tarea colectiva el llevar a cabo, a fin de conseguir la eficacia en la seguridad y salud laboral de los recursos humanos en los entornos productivos.

Objetivos a lograr

El principal objetivo es dar a conocer el papel de prevención en las empresas y la importancia que tiene en éstas. Es interesante ver como se integra y organiza la prevención en el organigrama de las empresas. Un punto importante es ver cómo la prevención se integra en la pequeña y mediana empresa, puesto que la mayoría de las empresas que hay en España son PYMES. Otro objetivo es el de la importancia de la educación en prevención de riesgos laborales para así ayudar a evitar o reducir posibles accidentes. Ver la integración desde un punto de vista formativo.

A pesar de la mejora paulatina que los indicadores de siniestralidad laboral vienen reflejando, la preocupación por las elevadas tasas de accidentes de trabajo sigue estando presente en nuestras relaciones laborales. Y todas las miradas apuntan al sector de la construcción, por eso dedicaremos un bloque del Trabajo para ver los principales sujetos en este sector y sus obligaciones.

Metodología

Para el desarrollo del trabajo me he basado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. También he utilizado información proporcionada por distintos entes públicos como sindicatos, organizaciones empresariales y mutuas. Estos entes han proporcionado manuales y propagandas informativas. También se ha recopilado información de publicaciones en Internet y de distintos libros proporcionados.

Integración de la Prevención en las Empresas

Para complementar la información he acudido a la página Web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en la de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

A partir de la recopilación de la información en la que está basado este trabajo y ha sido analizada, se ha pasado a ordenar y estructurar la documentación. Posteriormente se ha comenzado a redactar el documento.

Comentario sobre la estructura

El trabajo se ha organizado en cinco capítulos principales, que van desde la introducción al trabajo, hasta unas conclusiones finales.

El primer punto consta de una definición de Prevención de Riesgos Laborales y sus distintas disciplinas y de una reseña histórica de la prevención desde tiempos prehistóricos hasta la actualidad haciendo hincapié en las primeras normas en la materia.

El segundo Capítulo habla sobre la Integración de Riesgos Laborales mediante una definición, marco legal y las distintas modalidades para el desarrollo de las actividades preventivas. Otro punto del que consta el Capítulo II es el de la Integración en el sistema de gestión de la empresa, en el que se comenta en los distintos puntos que lo integran la necesidad de la integración, la integración en la dirección de la empresa y la consulta a los trabajadores. Otro tema que trata es la integración de la prevención en actividades potencialmente peligrosas. Este Bloque también trata la integración de la prevención en pequeñas y medianas empresas y en microempresas, al ser la mayoría de las empresas de este tipo es un importante tema a tratar.

En el Capítulo III nos lleva al plan de prevención, que se consta de distintos puntos para su desarrollo. Estos puntos son los instrumentos para llevarlo a cabo desde la Política Preventiva, la evaluación de riesgos, formación e información, la vigilancia de la salud, los Equipos de Protección Individual (EPI), la coordinación, y para finalizar el bloque el Plan de Emergencia.

El Capítulo IV nos habla sobre la Prevención en el sector de la Construcción, este bloque nos habla el marco legal en el que se encentra dicho sector y sus principales figuras preventivas y sus obligaciones en materia de Prevención.

Para terminar el bloque está el Capítulo V, en el que se exponen las conclusiones finales del trabajo.

CAPITULO I:

Prevención de Riesgos Laborales

Integración de la Prevención en las Empresas

1. Prevención de Riesgos Laborales

Para la Prevención de los Riesgos Laborales concurren varias disciplinas:

- La Seguridad en el Trabajo: Estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores pudiendo ocasionar accidentes. Las técnicas de seguridad son un conjunto de actuaciones dirigidas a identificar y corregir los factores de riesgo que pueden producir patologías laborales.
- la Higiene Industrial: Conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente de trabajo que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo. Tiene como objetivos:
 - Reconocer los agentes del medio ambiente laboral que pueden causar enfermedad en los trabajadores.
 - Evaluar los agentes del medio ambiente laboral para determinar el grado de riesgo a la salud.
 - Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos presentes en el medio ambiente laboral y la manera de prevenir o minimizar los efectos indeseables.
- La Psicología: Se centra en el contenido y la organización del trabajo en sus dimensiones psíquica y social. Estudia las interacciones entre el trabajo, el medio y las condiciones de organización, en relación con las capacidades y las necesidades del trabajo.
- La Ergonomía: Busca el ajuste adecuado entre las aptitudes o habilidades del trabajador y los requerimientos o demandas del trabajo.
- La Medicina en el Trabajo: Estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, en el ámbito laboral y la influencia de éste en su entorno. También, como promover los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación, y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo.

1. Historia de la Prevención de Riesgos Laborales

A lo largo de la historia de la humanidad, si bien el término “seguridad en el trabajo” ha sido objeto de diferentes y variadas interpretaciones, siempre ha hecho referencia a la presencia de riesgos que pueden afectar a la vida o a la salud de las personas en el ejercicio de su actividad profesional, constituyendo

Integración de la Prevención en las Empresas

el objeto inicial y prioritario del concepto genético de mejora de las condiciones de trabajo.

Este apartado se inicia con las presumibles medidas que en el ejercicio de las distintas actividades, pudieron ser adoptadas en las primitivas civilizaciones, contemplando posteriormente los distintos hitos representativos de la historia de la prevención en nuestro país, concluyendo finalmente con el estudio y ponderación de la vigente normativa, fundamentalmente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La relación entre el trabajo y la pérdida de la salud, es una evidencia. El estudio de ella se realiza desde la intuición histórica, deduciendo el sistema de trabajo realizado, las potenciales medidas preventivas existentes.

En el periodo del Neolítico, se tiene descrito ya un derrumbamiento de una galería subterránea de la cantera de sílice, en terrenos de la actual Bélgica. Se trata así, de la primera referencia sobre un accidente de trabajo, que evidentemente no es el primero en ocurrir, pero que sí relaciona daño con accidente de trabajo.

De influencia notoria en el territorio conocido como Al-Ándalus, el Corán se convierte en norma de comportamiento y de actuación en el ámbito de trabajo. El filósofo Abu Ali Al-Husayn Ibn Sina, más conocido como Avicena, que ejerció la medicina llegando a relacionar los cólicos saturninos con el empleo de pintura con sales de plomo.

Durante la Edad Media, las herramientas para el laboreo agrícola son “condiciones de trabajo de orden material”. Podemos mencionar entre las manuales, la azada, la pala y el pico. El arado como apero, es de madera, por lo que no permite el realizar labores profundas, impidiendo la obtención de rendimientos elevados. Su manipulación exige la realización de grandes esfuerzos, que ponen de manifiesto la rudeza del trabajo, son las, diríamos, “condiciones contra-ergonómicas”, pues no se comprende otra cosa que el hombre responda a la exigencia del trabajo.

En la época medieval, los Concilios de la Iglesia, marcan de alguna manera, la protección de la vida y la integridad física de los trabajadores acogidos a la Iglesia Católica y son principalmente las Ordenes Monásticas sujetas a la Regla de S. Benito, las que entienden que se debe relacionar directamente la salud del operario con el incremento de la productividad, lo que implica el estudio de una incipiente todavía, Seguridad en el Trabajo.

La presencia de mercaderes en días señalados, permitió la intensificación del comercio, logrando la celebración de ferias con periodicidad diversa, mantenidas

Integración de la Prevención en las Empresas

actualmente algunos días de la semana en diversos municipios. El hecho de que estuviera prohibido llevar armas en el mercado o vender cuchillos “de más de un palmo”. Son además las numerosas las circunstancias que mejoran en la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo incluidas en el régimen de obligaciones elaborado por gremios. Puede decirse, que son estas instituciones las que establecen las bases iniciales de conquistas sociales, que siglos más tarde fue necesario volver a luchas por ellas. Así podemos destacar los subsidios económicos por accidentes, asistencia médica y farmacéutica, asistencia hospitalaria y un conjunto de medidas proteccionistas para el obrero lesionado por el trabajo. A destacar el sistema de pensiones establecido en la construcción de la Catedral de León, y también la recaudación de derechos de examen por parte del Gremio de Carpinteros, a fin de socorrer a herederos fallecidos por el trabajo y enfermos a consecuencia del mismo.

Durante la edad contemporánea, en el Norte de Europa las invasiones napoleónicas incentivan directa o indirectamente lo conocido como Revolución Industrial así como el desarrollo de las nuevas formas productivas. En 1830, de nuevo uno de los motores de la economía española, la industria textil catalana, intenta un nuevo relanzamiento, sin embargo, las condiciones políticas no son las más adecuadas para que pueda producirse su asentamiento definitivo. Entre los documentos legislativos de este periodo que estamos considerando, encontramos diversas referencias a temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

A partir de la proclamación, el 11 de febrero de 1873, de la I República Española, se consolida el movimiento obrero y se escuchan voces de alerta sobre la importancia del daño generado por el trabajo. La posterior Restauración de la Monarquía permite que los intereses contrapuestos, se puedan solucionar a través de programas de reformas que mejoran las relaciones entre el capital y el trabajo. Pero no será hasta la segunda mitad del siglo siguiente, cuando se estructure de manera definitiva, la aplicación de la Seguridad e Higiene en el trabajo, como Técnica aplicada con el objeto de mejorar la situación del daño producido en el puesto de trabajo y su entorno.

El siglo XX inicia con una nueva recopilación de la legislación en materia laboral, confusa y dispersa hasta entonces, muy en la línea de los nuevos tiempos y exigencias de otros estados europeos. Ocupando el poder Eduardo Dato, se aprueba el Acta de Compensación de los Trabajadores, que constituye la primera Ley española sobre Accidentes de Trabajo. Esta fue aprobada el 30 de enero de 1900, viniendo acompañada de un conjunto de normas y dispositivos que regulaban circunstancias de trabajo, enfocadas no sólo desde el punto de vista exclusivamente jurídico, sino también técnico, puesto que meses más tarde, concretamente el 28 de julio del mismo año, se

Integración de la Prevención en las Empresas

aprobaba el Reglamento de Accidentes de Trabajo, desarrollándose con el Catalogo de Mecanismos Preventivos de los Accidentes de Trabajo que fue aprobado y publicado días más tarde. Este conjunto legislativo y reglamentario, se complementa con la regulación de un procedimiento para que pueda conocerse con mayor exactitud, los accidentes que ocurran en las industrias. Esto se concreta en el Libro Registro de Accidentes, obligatorio en las empresas a partir de agosto de 1900, lo que permitió el poder elaborar estadísticas relativamente fiables a partir de ese momento. Al tiempo, se regularon Sociedades de Seguros contra Accidentes de Trabajo, antecedente casi inmediato de las actuales Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El horario laboral, también es motivo de limitación, al considerarlo elemento básico en la prevención, bajo el principio de: menor esfuerzo, menor nivel de exposición, igual a mejor nivel de salud. Así se establece en 1902, un máximo de 11 horas al día para mujeres y niños, que son reducidas por el gobierno liberal del Conde de Romanones en términos absolutos a 8 horas/día o su equivalente de 48 horas/semana, para todos los trabajadores y oficios. Es en 1903 cuando se establece en España la obligatoriedad del descanso semanal, exento de cualquier exigencia religiosa, pero es evidente, que la creencia particular del hombre público, influye en lo que legisla.

La mujer recibe un tratamiento proteccionista, cuando en 1907 se establece entre otras circunstancias favorables, los periodos de lactancia, eximiéndola de asistir al trabajo en esas circunstancias. Esa protección de la mujer y del menor, va a ser una constante a lo largo de todo el siglo XX.

La construcción tiene también un apartado específico en cuanto a la vigilancia de las condiciones de trabajo, puesto que se establece la responsabilidades de los Directores de Obras en la prevención de los accidentes que pudieran ocurrir, estableciendo sistemas de seguridad para los andamios que tengan que montarse para la ejecución de obras y control de los mismos por la Inspección de Trabajo. Todo este conjunto de reglamentos, órdenes, reales decretos y leyes, etc., que establecen sistemas directos e indirectos de control de las condiciones de trabajo, que marcan las incapacidades que por los mismos se sufren por los daños derivados, tienen como órgano encargado de la vigilancia y cumplimiento normativo, dentro de la Administración del Estado, al Cuerpo de la Inspección de Trabajo.

La creación en 1908, del Instituto Nacional de Previsión, lleva aparejada la obligación de cumplimentar un “parte de Accidente de Trabajo” dentro de un plazo reglamentado tras su materialización, lo que perfila aún más y mejor, el conjunto de actuaciones en la materia y que culmina con la necesidad de crear

Integración de la Prevención en las Empresas

un Ministerio de Trabajo, que englobe todas las circunstancias de las relaciones laborales.

La Primera Guerra Mundial había supuesto para España, un importante desarrollo de la industria en general y la textil en particular, dada su no entrada en el conflicto bélico. Para ello supuso, además el consiguiente incremento de la producción, una espectacular subida del número de accidentes de trabajo, por lo que el gobierno se vio en la necesidad de aprobar la nueva Ley de Accidentes de Trabajo, en enero de 1922, incorporando como novedad, la obligatoriedad del descanso nocturno de la mujer trabajadora.

Quizás donde más énfasis pusieron los sucesivos gobiernos de la II República Española, fue en la ampliación de la legislación en materia de accidentes de trabajo en el sector agrario, tan mayoritario y decisorio en aquellos momentos, lo que llevo a que se aprobara un Texto Refundido de Accidentes de Trabajo, con desarrollo reglamentario en el que se incluyó a todos los efectos como accidente laboral el ocurrido en el desempeño de tareas en el campo. El sector minero, fue otra piedra angular del periodo. Un Reglamento sobre Policía Minera sustituye al hasta entonces en vigor del año 1910 y en él se incluyen medidas a adoptar para la seguridad e higiene en las explotaciones y protección de la salud de los mineros. En este Reglamento aprobado, se incluyeron no sólo las actividades mineras, sino también las fábricas metalúrgicas, las de abonos, los túneles de ferrocarril y otras actividades similares.

El gobierno de 1931 ratifica lo ya legislado en cuanto a jornada laboral por el Conde de Romanones en 1919, es decir, 8 horas diarias o 48 semanales, dado el casi permanente incumplimiento que de esta norma se hacía. En este mismo orden de cosas, se ratifican también lo Convenio Internacionales referentes al trabajo nocturno de la mujer, edad mínima del acceso al trabajo, así como una de especialidad importancia, de indemnizaciones por accidente de trabajo, en base a la acción reparadora a que el trabajador tiene derecho en virtud del trabajo que realiza.

Tras la Guerra Civil Española, no tenía cabida otro camino que el de la reconstrucción de un tejido industrial roto por la contienda y con la necesidad de producir sin cesar, para cubrir las necesidades que el pueblo español precisaba. El trabajador, sumido en el desconcierto, se prestaba con ilusión, a cubrir las deficiencias técnicas, con habilidades personales, a pesar de ser este un precepto contrario a la seguridad en el trabajo. Ello precisó una respuesta legislativa por parte de los gobiernos. La primera respuesta legislativa, la constituyó la Orden del Ministerio de Trabajo de 31 de enero de 1940, que

Integración de la Prevención en las Empresas

aprobó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, este Reglamento reguló la forma de prevenir los accidentes con aplicación de técnicas concretas. Tiene carácter general y proporciona respuesta al mandato del Estado reflejado en el Fuero del Trabajo, puesto que es el propio del Estado, quien debe prestar asistencia y tutela al trabajador, ejerciendo una acción constante y eficaz en defensa del mismo, de su vida y de su trabajo. El control del Reglamento se encomienda a la Inspección de Trabajo, quien tiene la obligación de velar por el cumplimiento de aspectos técnicos tan dispersos como, entre otros, el análisis de los lugares de trabajo, inspección de motores, transmisiones y maquinas, circuitos eléctricos, higiene industrial en el medio ambiente de trabajo, aparatos elevadores, seguridad en andamios, prevención y extinción de incendios e iluminación de centros de trabajo.

En 1944 se aprueba una norma verdaderamente novedosa hasta el momento, consistente en el establecimiento de mecanismos representativos y participativos en las empresas, con el objeto de vigilar el cumplimiento de lo legislado sobre la seguridad e higiene en el trabajo, efectuar investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, configurar estadísticas, organizar la lucha con incendios y todo lo relativo a la formación y propaganda. Se trata de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Otro paso importante de la época, lo tenemos en 1956 cuando se implantan en España con carácter obligatorio para las empresas los Servicios Médicos de Empresa. Un decreto aprobado más tarde, reorganizó estos Servicios Médicos de Empresa, obligando a construirlos en empresas con más de 1.000 trabajadores, pudiendo establecerse la forma de Servicio Mancomunado en las empresas de más de 100 y menos de 1.000 trabajadores. De manera casi simultánea, se publicó un nuevo Reglamento de funcionamiento y organización interna. Con la creación de estos Servicios Médicos de Empresa, nuestro país se adelantó en tres años a la Recomendación número 112 de la O.I.T., promulgada en 1959, que recomendaba a los Estados adheridos, la creación obligatoria de esos órganos en los centros de trabajo. Debe entenderse este proceso, durante los veinte primeros años tras la Guerra Civil, como un intento de incorporar la Gestión de la Prevención, desde la propia empresa. Así, se aprueba en 1952 constituyendo auténtica novedad, el Reglamento de Seguridad en el Trabajo para el sector de la Construcción y otros semejantes que mantienen la idea genérica recogida en el Preámbulo de Acta de Constitución de la Organización Mundial de la Salud, en 1945, sobre la salud.

Numerosos intentos de regular el sector desde criterios técnicos, lo constituyen el nuevo Texto Refundido de la legislación sobre Accidentes de Trabajo de 1956, la relación de industria y trabajos prohibidos a mujeres y menores por

Integración de la Prevención en las Empresas

peligrosos e insalubres, en una clara opción por la protección de ambos, la elaboración de medidas preventivas contra la silicosis de los mineros y así hasta un largo etcétera que van apareciendo a lo largo de la década de los sesenta, coincidiendo con una etapa fecunda para el desarrollo industrial y comercial español. Pero esto no era suficiente, ya que la población trabajadora no sujeta al control de sus condiciones de trabajo, disparó las cifras de siniestralidad. Los Congresos Nacionales celebrados al respecto, fueron perfilando técnicamente las circunstancias del trabajo desde el primero de ellos, celebrado en Bilbao en 1943 y los sucesivos de Valencia, Madrid, Barcelona y Madrid de nuevo. La iniciativa fue debida a la conjunción en el Ministerio de Trabajo al final de la década de los años sesenta, de un equipo humano altamente preocupado en atajar el problema y que puede personificarse en los nombres de Licinio de la Fuente, José Utrera Molina y Enrique de la Mata Gorostizaga, quienes promulgaron en 1970, propulsar el PLAN NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, a través de una Orden Ministerial de 7 de abril del año indicado, por la que se encomienda a la Dirección General de la Seguridad Social. El Plan Nacional de Higiene en el Trabajo, incorporó varias líneas principales de actuación, entre las que destacan:

- La creación de una conciencia colectiva sobre el daño en el trabajo, incrementando la motivación en la sociedad, para que aflorase la necesidad de la realización de una autentica Higiene y Seguridad, que emanada de la propia raíz del hombre.
- La actitud coordinadora de órganos administrativos, para rentabilizar mejor los medios empleados.
- La promoción de los instrumentos técnicos necesarios para que todos los trabajadores tuvieran un asesoramiento y control adecuado del riesgo.
- El desarrollo de una acción formativa y divulgadora a todos los niveles.

A partir del año 1976, se abre un nuevo periodo de la historia de España, que trae consigo la instauración de la monarquía, tras un largo periodo con otras formas de Estado. Con ella, vuelve la confrontación ideológica a través de los partidos políticos y lógicamente, no se escapa del debate la postura formal de los diferentes grupos, ante la prevención de riesgos laborales.

El concepto de salud para el hombre también se puede comprender como un permanente equilibrio dinámico con el ambiente, en su triple dimensión física, psíquica y socio-económica. Sin embargo, el equilibrio en que se mantiene dentro de su puesto y lugar de trabajo, puede verse alterado por infinidad de

Integración de la Prevención en las Empresas

motivos o causas, generando así, una pérdida o cambio en su salud a pesar de la enorme capacidad de adaptación que manifiesta.

La ausencia de criterio específico, hace que en agosto de 1976, el anterior Plan Nacional de Higiene en el Trabajo, se convierte en el Servicio Social de Higiene y Seguridad, integrándose dos años más tarde, en 1978, en el creado recientemente Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, debiendo cumplir con lo exigido en el artículo 40.2 de la Constitución Española de 1978, que expresamente indica el fomento que los poderes públicos deben poner en práctica, capaz de velar por la Seguridad e Higiene en el Trabajo, en consonancia con el reconocimiento del derecho a la protección de la salud, contemplado en el artículo 43 de la misma. Nuevos avatares unidos a diversos problemas de competencias, reubican al Servicio Social en 1978, en el Ministerio de Trabajo, y dos años más tarde, en febrero de 1980, en la Subsecretaría del departamento, para que meses más tarde, en octubre del mismo 1980, integrar algunas unidades en el Instituto Nacional de la Salud. Estos vaivenes administrativos son reflejo de la pérdida de horizonte ante la política de Estado, que debe plantearse al atajar el mal endémico de los accidentes de trabajo. Por ello, se replantea un nuevo cambio y el gobierno de la UCD presidido por Leopoldo Calvo-Sotelo, aprueba un Decreto por el que se regula la estructuras y competencias del Instituto nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (I.N.S.H.T.), creándose como organismo de carácter administrativo, con funciones de Gestión, Asesoramiento y Control de las acciones técnico-preventivas dirigidas a la disminución de los riesgos laborales.

Agotado el tiempo límite que la Unión Europea dio en su día a los Estados miembros, para que adecuaran su normativa en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo a lo incluido en la Directiva 89/391/CEE (Marco). Así, el 1 de enero de 1993 todos los países cumplieron con el mandato comunitario, a excepción de España, que incumplió por virtud de una política deslavazada llevada a cabo en los años inmediato anteriores.

El derecho del trabajador a su salud, tiene absoluta prioridad sobre los derechos restantes y así se manifiesta en los documentos incluidos en el 1º Congreso Mundial de Prevención. Conocer, estudiar y combatir los peligros, se encuentra entre otros muchos documentos elaborados por instituciones públicas internacionales, en el VIII Informe del Comité Mixto O.I.T. / O.M.S. sobre Higiene del Trabajo, realizado en Ginebra (1981), sobre “Enseñanza y Formación Profesional en Higiene y Seguridad del Trabajo y en Ergonomía”. También se puede incluir lo indicado al respecto en el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Medio Ambiente del Trabajo (P.I.A.C.T.), y en el Convenio de la O.I.T. número 155, ratificado por España en

Integración de la Prevención en las Empresas

1985, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, así como en el Convenio de la O.I.T. número 161, sobre Servicios de Salud en el Trabajo. Estos parámetros fueron los que llevaron a la aprobación por la Comunidad Europea, de la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, como consecuencia del desarrollo del artículo 118.A del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, extendiendo su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividades públicas o privadas.

En la Directiva, conocida popularmente como “Directiva Marco”, se incluía obligaciones del empresario, el que este adoptara las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización, (Servicios de Prevención), y de medios necesarios. Esta Directiva Marco, fue desarrollada con la aplicación de diversas *Directivas Específicas*, que completaron un cuerpo reglamentario, para aplicación uniforme en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

No obstante el retraso con el que España aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como transposición de la Directiva Marco, supuso la gran esperanza de que por fin, el ambicioso y universalmente demandado objetivo político y social de los países europeos, referente a la “mejora progresiva de las condiciones de trabajo de los empleados europeos”, se pudiera llevar a efecto.

Para algunos, supuso el inicio de un nuevo enfoque en la aplicación de la prevención del daño en el trabajo, en el que la tutela de la Administración Pública, se sustituía en parte, por la actuación de entidades privadas relacionadas con la empresa y los representantes de sus trabajadores, en busca de una mayor eficacia preventiva.

Los principios fundamentales que inspiran la nueva situación surgida tras esta Ley, son los de Eficacia, Coordinación y Participación. Posiblemente sean consecuencia de los planteamientos sindicales europeos, surgidos a finales de la década de los setenta del siglo anterior, fundamentalmente en Italia y Suecia, donde comienza a emplearse el término “condiciones de trabajo”, con un sentido integrador de tener en cuenta, cuando de la defensa de la salud se trate, todos los elementos presentes en el proceso de trabajo, tanto técnicos como personales así como los inherentes a la organización y a la relación laboral. El propósito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es otro que fomentar una auténtica cultura preventiva promocionando la Formación en esta materia en todos los niveles educativos, involucrando a la sociedad en su

Integración de la Prevención en las Empresas

conjunto, pero sin tener en cuenta, el especificar lo que podía entenderse por ese término tan complejo e inconcreto de “cultura” máxime si le agregamos el calificativo de “preventiva”. En cualquier caso, entendemos que la Ley de Prevención representó tras su aprobación, un punto de inflexión en el modelo en vigor hasta entonces de las relaciones entre empresarios, trabajadores y Administraciones Públicas, a pesar de todos los aspectos negativos, cuando no poco prácticos, presentes en su articulado.

A fin de poder cumplir con todos los requisitos que la Ley de Prevención plantea, pero de manera especial con respecto a la integración de la actividad preventiva y la obligación formal del empresario de elaborar un Plan de Prevención de Riesgos, se dio curso a Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, primero que desarrollaba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que aprobaba el Reglamento de los Servicios de Prevención, siendo desarrollado posteriormente por Orden 27 de junio de 1997.

El reglamento de los Servicios de Prevención, incluyó en diversos capítulos, todo lo preciso para que se pudiera llevar a cabo los principios de la acción preventiva, eje sobre el que gira toda la Ley de Prevención.

CAPITULO II:

Integración de la

Prevención

1. Integración de la Prevención

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste. Además, es necesario que las funciones preventivas de cada trabajador estén claramente definidas y sean totalmente comprendidas y asumidas por ellos, para garantizar su seguridad y su salud en el lugar de trabajo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determina en su Art. 14 que "en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores".

Asimismo, el Reglamento de los Servicios de Prevención, norma de desarrollo de la citada Ley 31/1995, aprobado por el Real Decreto 39/1997, establece en su art. 1.1 que la actividad preventiva "deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en las que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. 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".

2. Definición de Integración

La integración de la actividad preventiva en la empresa, como su propio nombre indica, se puede definir como la inclusión de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa, afectando a todos los niveles jerárquicos de ésta, obligándoles a incluirla en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de su participación.

La integración de la actividad preventiva en la empresa tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

3. Modalidades para el desarrollo de las actividades preventivas

La Dirección es quien debe definir y dar a conocer el organigrama general de la empresa en el que se determinen las funciones a desarrollar por cada uno de sus miembros. Dentro de ese organigrama habría que definir las funciones de prevención de riesgos laborales, en coherencia con la propia política de prevención que la empresa quiera desarrollar, y también, de su organización general. La definición por escrito de las funciones preventivas de los miembros de una organización y velar por su cumplimiento es no sólo algo necesario, sino además, un medio esencial para lograr el grado de compromiso y de autocontrol que se precisa para desarrollar una cultura empresarial basada en las personas y un eficaz desarrollo del sistema preventivo adoptado.

En cuanto a la elección de la modalidad preventiva la empresa tiene las opciones siguientes:

- Asunción personal por el empresario de las funciones de prevención (salvo la vigilancia de la salud de sus trabajadores). Podrá asumir el empresario de forma personal la actividad preventiva si cumple con los siguientes requisitos:
 - ✓ Su empresa tiene menos de seis trabajadores
 - ✓ Su actividad no sea considerada de especial riesgo. No esté incluida en el anexo 1 del Reglamento de Servicios de Prevención, RD 39/1997
 - ✓ El empresario desarrolle su actividad en el centro de trabajo de forma habitual.
 - ✓ Tenga la formación adecuada a los riesgos (curso de nivel básico, de 30 horas o 50 impartido por una entidad formativa acreditada por la autoridad laboral autonómica)
- Designación de trabajadores. Son los trabajadores de la empresa que compatibilizan su actividad laboral con el desarrollo de actividades de prevención. Para ello, deben tener la capacidad necesaria en función de la actividad a desarrollar, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y de los riesgos. El empresario les facilitará el acceso a la información y documentación necesaria para sus tareas (curso de nivel básico, intermedio o superior)
- Servicios de Prevención. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención propia o ajena. En ambos casos, se trata del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades

Integración de la Prevención en las Empresas

preventivas, en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes.

- ✓ Servicios de Prevención Propios (SPP). Constitución de un departamento dedicado a la tarea preventiva, con al menos dos especialidades.
- ✓ Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Es una entidad especializada y debidamente acreditada por la Comunidad Autónoma, compuesta por profesionales expertos en las distintas especialidades. Al menos un profesional por cada especialidad.
- ✓ Servicios de prevención mancomunados (SPM). Podrá darse cuando varias empresas desarrollen simultáneamente actividades de un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial. Igualmente en aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. Tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquellos, cuyos restantes requisitos del serán de aplicación y limitándose su actividad a las empresas participantes.

También cabe la posibilidad de que la autoridad laboral obligue a una empresa, dada su situación especial, de constituir un SPP.

El empresario puede modificar la configuración de su organización preventiva en cualquier momento, en función de las necesidades detectadas o sobrevenidas.

4. Integración 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 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. La mayoría de las empresas tienen un sistema de gestión con una estructura organizativa más o menos piramidal.

Integración de la Prevención en las Empresas

A menudo, en la estructura se reflejan las distintas áreas de actuación o funciones empresariales: Producción, Administración, Recursos humanos, etc. El artículo 1 del Reglamento de Servicios de Prevención establece explícitamente la obligación de integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Analizar la integración de la prevención en unidades directamente responsables del desarrollo de una determinada actividad resulta relativamente sencillo, atendiendo a los criterios dados en el apartado anterior, en relación con el procedimiento de ejecución y la formación del personal que interviene en su gestión o realización. Sin embargo, este tipo de análisis no resulta factible en determinadas áreas de actuación y sobre todo, en los niveles jerárquicos superiores, a pesar de que es en éstos, por su capacidad de decisión, desde donde debe partir la integración.

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 Reglamento de Servicios de Prevención 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”.

La integración de la prevención en la Dirección de la empresa, por ser el vértice de la estructura jerárquica. 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.

4.1. Necesidad de integración de la prevención

La necesidad de integración de la prevención en una unidad cualquiera del Sistema de gestión tiene que valorarse teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones que tiene atribuidas y su nivel jerárquico.

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

Integración de la Prevención en las Empresas

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 necesidad de la integración puede ser muy variable, según las funciones de la Unidad de que se trate, en algunos casos la integración es prácticamente imprescindible, como en el mantenimiento de equipos potencialmente peligrosos, por ejemplo, en otros puede ser algo secundario. La pregunta clave para valorar cuán necesaria es la integración en una determinada Unidad es la siguiente: ¿En qué medida sus acciones u omisiones pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores?

A medida que se asciende en la escala jerárquica la integración se hace más necesaria pero, a la vez, se va reduciendo a “velar” para que el inferior jerárquico conozca y asuma la necesidad de integración y cumpla las exigencias establecidas al respecto. Así, por ejemplo, la función esencial del mando o supervisor de una actividad peligrosa es la de velar para que el trabajador sepa realizar dicha actividad de manera segura y la de controlar que se ejecuta correctamente; la del inmediato superior puede ser, por ejemplo, la de establecer su procedimiento de ejecución y controlar que se supervisa adecuadamente, a niveles jerárquicos superiores, el cometido preventivo esencial pasa a ser el de practicar, promover y velar para que se tenga en cuenta el “deber de prevención” en todas las actividades y decisiones, facilitando los medios para que ello sea posible.

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”.

Integración de la Prevención en las Empresas

Resulta evidente que esta condición no se cumple cuando el empresario o alguno de los directivos concernidos manifiesta que “la prevención es responsabilidad del Servicio de Prevención”.

Por otra parte, que el Servicio de prevención tenga la capacidad y voluntad de asesorar al empresario en relación con la integración de la prevención es condición necesaria pero no suficiente para que tal integración se produzca. 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 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”. Como no puede ser menos, los objetivos y principios de esta política son, como mínimo los fijados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en particular en sus artículos 14 y 15. La conveniencia de un mayor o menor grado de formalización de la política preventiva, tanto en relación con su plasmación documental como en cuanto a su forma de divulgación, dependen de las características de la empresa y, en particular, de su tamaño y de la peligrosidad de sus actividades. Que la política de la empresa se establezca por escrito, tal como la reglamentación establece, que la Dirección vele por su aplicación y que, en particular, adopte un compromiso visible en favor de la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa contribuye decisivamente a que la integración se asuma efectivamente a todos los niveles y en cualquier actividad.

4.3. Integración de la prevención y consulta a los trabajadores

La consulta con los trabajadores en relación con la prevención de los riesgos laborales no es un “nuevo” tipo de actividad para el que el Sistema de gestión de una empresa no esté o debiera estar preparado. 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, por ejemplo, el Departamento de Recursos Humanos, 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

Integración de la Prevención en las Empresas

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 Ley Prevención de Riesgos Laborales 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 sobre “cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores”. Esencialmente, la consulta con los trabajadores viene regulada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 18.2 y el Capítulo V, y el Reglamento de Servicios de Prevención, artículos 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2. Además, en algunas normas específicas como, por ejemplo, las relativas a la construcción (RD 1627/1997) o el ruido (RD 286/2006), se establecen precisiones adicionales. En relación con su amplitud, cabe distinguir las consultas que afectan a todos o la mayoría de los trabajadores, por ejemplo, la elección de la modalidad de organización preventiva y las que afectan sólo a una unidad o incluso a un único trabajador, como la elección de un determinado equipo de protección.

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.

Asimismo, puede estar integrada en un procedimiento específico, en el de adquisición de equipos o el de evaluación de los riesgos, en el caso de los ejemplos anteriores, y/o formar parte de un procedimiento general de “información y consulta” como, por ejemplo, el relativo a la “organización y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud”.

En relación con a quién debe consultarse, el artículo 33.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se

Integración de la Prevención en las Empresas

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

En muchos casos puede llegarse a controlar un riesgo mediante la exclusiva adopción de medidas preventivas técnicas u organizativas cuya eficacia es prácticamente independiente de la actuación del trabajador. En otros casos, como por ejemplo, el del riesgo asociado a la conducción de un vehículo o al trabajo en espacios confinados, esto no es posible y la magnitud del riesgo puede llegar a estar muy condicionada por la conducta del trabajador.

En tales casos es imprescindible que se siga un procedimiento de trabajo en el que se especifiquen claramente las precauciones o medidas que se deben tomar (incluyendo, en su caso, el uso de EPI). Esto es aplicable también a los casos en los que el riesgo derive de una posible concurrencia de actividades, lo que hace necesario el establecimiento de las medidas de coordinación pertinentes.

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

Integración de la Prevención en las Empresas

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 en las que el riesgo, para sí mismo o para terceros, dependa de la actuación de un trabajador *es necesario*:

- 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 identificación de los trabajos, tareas o “conurrencias” en los que es necesaria esta supervisión debe ser una de las cuestiones abordadas durante la evaluación de los riesgos, sin perjuicio de su obligatoriedad siempre que se trate de las actividades o procesos señalados en el apartado 1.b del artículo 22 bis del Reglamento de Servicio de Prevención o derive de las disposiciones indicadas en el apartado 8 de dicho artículo.

Finalmente cabe señalar que, como resultado de la supervisión, pueden detectarse dos tipos de deficiencias: el incumplimiento del procedimiento por parte del trabajador y/o la 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales si se entiende que se trata de un riesgo grave e inminente.

5. Integración en pymes y microempresas

5.1. 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 un delegado de prevención.

Las “simplificaciones” anteriores, derivadas del 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

Integración de la Prevención en las Empresas

tanto, su documentación) puede ser relativamente simple. Esto no quiere decir que no sea importante.

5.2. 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

Integración de la Prevención en las Empresas

debe ser el punto focal del Plan de Prevención. No debe olvidarse, por otra parte, que el artículo 20.1 del Reglamento de Servicios de Prevención 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”.

5.3. 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.

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.

CAPITULO III:

Plan de Prevención

1. Plan de Prevención

La herramienta a través de la cual se realiza la integración de la prevención dentro del sistema de gestión de una empresa, y por la que se establece su política de prevención, se denomina Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El primer paso que se debe dar antes de nada, es la aprobación del mismo por la dirección de la empresa, y debe ser asumido por toda la estructura organizativa de la misma (todos los niveles jerárquicos) y, posteriormente, ponerlo en conocimiento de los trabajadores de cara a la consecución de una integración efectiva.

El Plan de prevención de riesgos laborales se reflejará en un documento que recoja, como mínimo y con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes puntos:

1. Identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
2. Estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
3. Organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
4. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
5. La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

2. Política preventiva.

A través de la política preventiva, la empresa busca desarrollar una cultura de seguridad y salud en el trabajo, es decir, concienciar a todos los miembros de la organización sobre cómo se debe actuar para evitar comportamientos de riesgo y para generar un ambiente de trabajo seguro.

En este documento, la dirección de la empresa establece formalmente los principios en los que se basará el sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, y los compromisos que ésta asumirá para llevarlos a cabo.

Integración de la Prevención en las Empresas

Para su elaboración se hace imprescindible la participación de los trabajadores y/o sus representantes, pues ellos son pieza clave para la implantación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Una vez aprobada y firmada por la dirección de la empresa, se dará a conocer a todos los miembros de la organización, ya sea entregándola en mano, por correo electrónico o mediante su publicación en el tablón de anuncios, por ejemplo.

3. Evaluación de riesgos

Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que traspone la Directiva Marco 89/391/CEE, establece como una obligación del empresario:

- Planificar la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de riesgos.
- Evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Esta obligación ha sido desarrollada en el capítulo II, artículos 3 al 7 del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En sentido general y admitiendo un cierto riesgo tolerable, mediante la evaluación de riesgos se ha de dar respuesta a: ¿es segura la situación de trabajo analizada?. El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

- Análisis del riesgo, mediante el cual se:
 - ✓ Identifica el peligro
 - ✓ Se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

El Análisis del riesgo proporcionará de qué orden de magnitud es el riesgo.

- Valoración del riesgo, con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión.

Integración de la Prevención en las Empresas

Si de la Evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que Controlar el riesgo.

4. Formación e información

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en sus artículos 18 y 19 establece la obligatoriedad de que todos los trabajadores reciban información y formación suficiente y adecuada, en materia preventiva. Se deberán tomar las medidas pertinentes para que los trabajadores reciban información respecto a:

- ✓ Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- ✓ Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.
- ✓ Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

La información tiene como finalidad dar a conocer a los trabajadores su medio de trabajo y todas las circunstancias que lo rodean, concretándolas en los posibles riesgos, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas.

Pero la información ha de ser bidireccional, también los trabajadores tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades preventivas, o en su caso, al servicio de prevención cuando exista, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

El tipo de empresa, tipo de contrato o la inexistencia de representantes de trabajadores no exime a los empresarios de sus obligaciones de información.

En cuanto a la formación, se deberá garantizar que todo el personal de la empresa reciba una formación suficiente en materia preventiva dentro de su jornada laboral, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, esto independientemente de la modalidad o duración del contrato. Con la formación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas. Pero hay que tener en cuenta que también un objetivo esencial de las acciones informativas y formativas bien planificadas es lograr un cambio de actitudes favorable, para que tanto mandos

Integración de la Prevención en las Empresas

como trabajadores se impliquen y asuman que la prevención de riesgos laborales es esencial para el logro de un trabajo bien hecho.

La información y formación adecuadas harán que el trabajador sea consciente de los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo, y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución. Si bien es cierto que la información y formación en prevención de riesgos laborales debe realizarse utilizando vías directas de comunicación verbal, mucho más ágiles, personalizadas y clarificadoras, es importante que se constaten también por escrito, apoyando y recalcando aquellos aspectos clave considerados críticos por las consecuencias que se deriven de actuaciones u omisiones incorrectas.

La elaboración de un procedimiento normalizado constituye la mejor forma de asegurar que todos los trabajadores son informados y formados convenientemente y de la forma prevista. Se trata fundamentalmente de asegurar que los mandos y las personas con funciones encomendadas en materia preventiva, estén comprometidos en tales actividades de información y formación. En tal sentido, tener que dejar constancia escrita de la acción informativa y formativa realizada compromete en su correcta ejecución, cuando además como en todo proceso de gestión se controla periódicamente la aplicación del procedimiento establecido. Ahora bien, hay que tener en cuenta que en todo proceso formativo se requiere previamente una correcta identificación y evaluación de necesidades y la organización consecuente para su desarrollo correcto. Los mandos deberían estar especialmente implicados y motivados en la acción formativa de sus colaboradores para lograr que éstos sepan realizar su trabajo. No es suficiente que vean solo en tales acciones formativas una ineludible necesidad y una exigencia empresarial, sino también deben descubrir que a través de ella, se refuerza su competencia profesional y su Liderazgo ante el colectivo humano que dirigen.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 se establece obligatoriedad en su cumplimiento para ambas partes:

1º) Para el empresario: que debe deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. (art.19).

Integración de la Prevención en las Empresas

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

2º) Para los trabajadores: que están obligados a recibir esa formación, porque va a corresponder a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. También están obligados a cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 29). En el Artículo 20 del estatuto de los trabajadores se especifica si el trabajador/a se niega a participar en estos cursos o falta sin justificarse podría ser sancionado por la empresa, en virtud de los poderes que tiene la dirección con carácter general.

Responsables y personal involucrado

- ✚ La *Dirección* de la empresa es responsable de asegurar que todos los trabajadores poseen la información y formación adecuadas a sus funciones. Para ello deberá establecer un plan informativo y formativo de prevención de riesgos laborales que abarque a toda la organización, proporcionando los medios y tiempo necesarios para su consecución. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva deberán consultarse a los trabajadores o a sus representantes.
- ✚ El *Coordinador de Prevención* es el responsable de asesorar e indicar a los mandos intermedios qué aspectos clave de seguridad y salud deben ser transmitidos a los trabajadores. En su caso, deberá cuidar de informar a todos los trabajadores, en especial a los de nuevo ingreso, de los riesgos generales del Centro de trabajo y de las normas establecidas. Además es el encargado de diseñar, coordinar, e implantar el programa de formación preventiva e integrarlo dentro del programa general de formación de la empresa. También es el responsable de archivar y registrar los informes de evaluación. Cuidará de impartir la formación inicial de carácter general a los nuevos trabajadores.

Integración de la Prevención en las Empresas

- ✚ El *Delegado de Prevención* como representante de los trabajadores deberá velar por que todos ellos estén informados en materia de prevención de riesgos laborales, comprobando además que el programa de formación preventiva de la empresa se realiza de acuerdo a lo previsto.
- ✚ Los *Mandos* directos son los responsables de informar a los trabajadores a su cargo sobre los riesgos para la seguridad y salud laboral y sobre la forma de llevar a cabo las tareas de forma correcta y segura. Deberán impartir la formación específica, del puesto de trabajo al personal de su sección, resaltando aquellas tareas críticas y los equipos de protección individual y ropa de trabajo necesaria en cada caso. Contarán cuando se considere necesario con apoyo y asesoramiento de personal especializado interno o externo a la empresa.
- ✚ El *Monitor de formación* es un operario muy cualificado que precisamente por ello colaborará en el proceso formativo de los nuevos trabajadores, y cuando tal cometido se le encomiende. No es de su responsabilidad autorizar a que el trabajador pueda actuar de forma autónoma en sus nuevos cometidos.
- ✚ Los *Trabajadores* tienen el derecho a ser informados y formados sobre los riesgos laborales a los que están expuestos, y al mismo tiempo tienen el derecho de comunicar cualquier aspecto relativo que consideren oportuno en relación a posibles sugerencias de mejora de la acción formativa. A su vez deberían comunicar cualquier situación que detecten que pueda generar peligro para sí mismos o para otros trabajadores.
- ✚ El *Responsable o responsables* de realizar las evaluaciones de riesgos deberán comunicar a la organización los riesgos identificados en cada puesto de trabajo, así como las medidas preventivas necesarias para su debido control, entre las que se incluyen las pertinentes acciones formativas.

5. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora. Como tal es una técnica complementaria de las correspondientes a las disciplinas de Seguridad, Higiene y Ergonomía / Psicosociología, actuando, a diferencia de las anteriores y salvo excepciones, cuando ya se han producido alteraciones en el organismo. La vigilancia de la salud no tiene pues sentido como instrumento

Integración de la Prevención en las Empresas

aislado de prevención: ha de integrarse en el plan de prevención global de la empresa.

La vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos).

El término “vigilancia de la salud” engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas como por ejemplo las encuestas de salud, estudios de absentismo, de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y, naturalmente, reconocimientos médicos. Existen dos tipos de objetivos: los individuales y los colectivos. Los primeros están relacionados con la persona “vigilada” y los segundos con el grupo de trabajadores. Aunque en la práctica se les ha de conceder la misma importancia, la repercusión de cada uno de ellos en el terreno de la prevención es bien distinta.

Tres son los principales objetivos de la *vigilancia de la salud a nivel individual*: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

En cuanto a los objetivos de la *vigilancia de la salud colectiva*, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el grupo de trabajadores permite valorar el estado de salud de la empresa, dando respuesta a las preguntas ¿quién presenta alteraciones? ¿En qué lugar de la empresa? y ¿cuándo aparecen o aparecieron? Ello hace posible *establecer las prioridades* de actuación en materia de prevención de riesgos en la empresa, motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de daños en la población trabajadora y *evaluar la eficacia* del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

🚦 LAS CARACTERÍSTICAS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los artículos 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención dentro del marco genérico de la garantía de seguridad que corresponde al empresario, se ocupan de regular el conjunto de características que debe reunir la vigilancia de la salud para conseguir que sea eficaz y se realice con las máximas garantías para el trabajador.

Las principales características son:

Integración de la Prevención en las Empresas

- a. *Garantizada por el empresario*: el empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo. La LPRL configura la vigilancia de la salud como un derecho del trabajador y como una obligación del empresario que debe reiterarse a lo largo del tiempo y acondicionarse teniendo en cuenta los datos sobre riesgos de la empresa.
- b. *Específica*: esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo y tendrá en cuenta las particularidades del trabajador o de la trabajadora. Una consecuencia obvia de esta característica es la imposibilidad de establecer un protocolo de vigilancia médica sin conocer los resultados de la evaluación de riesgos. Por otro lado la vigilancia médica ha de ser proporcional. Esta proporcionalidad va unida al respeto de la dignidad de la persona y de su intimidad, lo que incluye también que las pruebas se ajusten al fin perseguido (es decir a la detección precoz de los posibles daños de origen laboral y a la protección de los especialmente sensibles).
- c. *Voluntariedad condicionada*: La LPRL configura la vigilancia de la salud como un derecho del trabajador y una obligación del empresario, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:
 - ✚ La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Varias son las disposiciones legales en las que se establece la obligatoriedad de la vigilancia de la salud. Por un lado, el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el que exista un riesgo de enfermedad profesional. Por otro, toda aquella legislación específica que así lo indique como por ejemplo la relativa a la exposición al ruido, a ciertos agentes químicos y a las radiaciones ionizantes, entre otras.
 - ✚ Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. La indispensabilidad de la vigilancia vendrá delimitada por el riesgo y por la inevitabilidad de la medida por no existir otro procedimiento para conseguir información sobre la

Integración de la Prevención en las Empresas

magnitud del riesgo y su grado de incidencia en la salud del trabajador.

- ✚ Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En este supuesto la vigilancia de la salud se utiliza como medio para hacer efectivo el antiguo principio de adecuación del trabajador al trabajo que se reformula en el artículo 25.1 de la LPRL. Esta excepción requiere la existencia de un peligro real para el trabajador o para terceros que pueda ser evitado con dicho reconocimiento y que, en el caso de riesgo para terceros, es de tal gravedad que se sitúa por encima del derecho individual.

En los dos últimos supuestos se requiere de un informe previo de los representantes de los trabajadores. Por otro lado, la voluntariedad o no de la vigilancia debería determinarse durante la evaluación de riesgos y consignarse en el plan de prevención de riesgos laborales en forma de listado consignando las consecuencias de la negativa por parte del trabajador.

La voluntariedad de la vigilancia médica supone también la obligatoriedad de informar y obtener el consentimiento del trabajador para someterse a la vigilancia de la salud contemplada en el artículo 22 de la LPRL, salvo que esté comprendida entre las excepciones del apartado 1 del mencionado artículo. En cualquier caso, ese consentimiento debe ser previo e informado, libre y sin coacciones internas o externas y reconocible y revocable. Por ello es necesario informar sobre el contenido y el alcance de la vigilancia en relación con los riesgos específicos del puesto de trabajo, especificando a qué tipo de pruebas se va a someter y para qué; recabar el consentimiento concreto e individual para cada una de las pruebas que conforman la vigilancia de la salud y deben existir datos que permitan afirmar su existencia. No es necesario obligar al trabajador a firmar la negativa a realizar el examen médico ya que puede considerarse una coacción de la libertad y crear suspicacias en cuanto al uso posterior del consentimiento: por ejemplo relevo de responsabilidades por parte del empresario o renuncia a derechos legales por parte del trabajador. Sí es aconsejable pedir la firma o acuse de recibo del ofrecimiento de la vigilancia de la salud.

- d. *Confidencialidad*: la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.

Integración de la Prevención en las Empresas

Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de *aptitud* o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función; y de *necesidad*, en lo relativo a la introducción o mejora de las medidas de protección o de prevención. En cuanto a la cesión de datos a terceros, ésta se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 843/2011.

- e. *Duración*: la vigilancia de la salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos casos en los que los efectos sobre los trabajadores así lo aconsejen; en general, cuando los efectos tengan un periodo de latencia largo o puedan aparecer una vez extinguida la relación contractual.
- f. *Contenido*: la ley no especifica ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia para aquellas que causen las menores molestias al trabajador, encomendando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y protocolos de actuación en esta materia. Este encargo se concreta en el Reglamento de los Servicios de Prevención que dispone que sean el Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas las que establezcan, oídas las sociedades científicas competentes, la periodicidad y contenido de la vigilancia de la salud específica. El contenido de las evaluaciones médicas individuales incluirá, como mínimo, una historia clínico laboral, donde además de los datos de anamnesis, exploración física, control biológico y exámenes complementarios, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados y de las medidas de prevención adoptadas.
- g. *Documentación*: los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos (art. 23.1 de la LPRL).
- h. *Gratuidad*: el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador (art. 14.5 de la LPRL). Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos

Integración de la Prevención en las Empresas

médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido de la misma.

i. *Periodicidad*: las principales categorías se encuentran en el RSP, apareciendo también categorías especiales en cierta normativa específica. En resumen. Los diferentes tipos de vigilancia médica en función de su frecuencia son:

- ✚ *Inicial*: después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- ✚ *Periódica*: por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos, incluidas las características personales.
- ✚ *Tras una ausencia prolongada por enfermedad*: no está definido en la legislación el periodo de tiempo que debería considerarse como “ausencia prolongada”. Queda pues a criterio médico considerar el periodo más adecuado en función de su origen laboral o no, de las alteraciones presentadas, de las características personales y del puesto de trabajo en cuestión.
- ✚ *Previa a la exposición*: esta figura aparece en ciertas normas específicas (como la de agentes biológicos, cancerígenos o pantallas) y sigue totalmente vigente para la vigilancia de la salud en el ámbito de las enfermedades profesionales y para la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos.
- ✚ *Post-ocupacional*: cuando el efecto del factor de riesgo laboral tiene un largo periodo de latencia.
- ✚ *Por detección de daño en un trabajador*: en este caso se deberá proponer la revisión de la evaluación de riesgos y proceder a la vigilancia médica de los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo de riesgo.

Los reconocimientos previos a la contratación no están incluidos en el concepto de vigilancia de la salud preconizado por la normativa vigente en prevención de riesgos laborales siendo uno de los principios fundamentales de la misma el de adaptación del puesto de trabajo a la persona y no al contrario (salvo peligro para él mismo o para terceros). No es función de la unidad de medicina del trabajo del servicio de prevención el realizar este tipo de exámenes.

6. Equipos de Protección individual, EPI

El Real Decreto 773/1997 y el Real Decreto 1407/1992, definen los equipos de protección individual, EPI's, como cualquier dispositivo o medio, que vaya a llevar o del que vaya a disponer una persona, con el objeto de que la proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y su seguridad.

Se trata por tanto de equipos individuales ya que sólo son usados por la persona que realiza el trabajo, quien únicamente se aprovecha de la protección que proporcionan los mismos: cinturón de seguridad, gafas, casco, etc. Se deberá tener muy en cuenta el hecho de que los EPI's hay que considerarlos como la última barrera entre la persona y el riesgo a que ésta está expuesta en su trabajo diario.

Los equipos de protección individual, deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

6.1. Condiciones que deben reunir los epi's

Los equipos de protección individual, proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deberán:

- ✚ Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- ✚ Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- ✚ Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
- ✚ En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.

6.2. Elección de los epi's

Para la elección de los equipos de protección individual, el empresario deberá llevar a cabo las siguientes actuaciones:

Integración de la Prevención en las Empresas

- ✚ Analizar y evaluar los riesgos existentes que no puedan evitarse o limitarse suficientemente por otros medios
- ✚ Definir las características que deberán reunir los EPI'S para garantizar su función, teniendo en cuenta la naturaleza y magnitud de los riesgos de los que deban proteger, así como los factores adicionales de riesgo que puedan constituir los propios equipos de protección individual o su utilización.
- ✚ Comprobar las características de los equipos de protección individual existentes en el mercado con las definidas según lo señalado en el párrafo anterior.

Al elegir un equipo de protección individual, el empresario deberá verificar la conformidad del equipo elegido con las condiciones explicadas anteriormente.

7. Coordinación

Cuando concurren varias actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, incluido los autónomos tengan o no empleados, existe la obligación de cooperar entre ellas para eliminar o controlar los riesgos que pudiera haber. Por ello deben informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de sus actividades que pudieran afectar a los trabajadores de las otras empresas. Esta obligación de cooperación es independiente a la existencia o no, de relaciones jurídicas entre ellos.

La información deberá ser suficiente, por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves, y facilitarse:

- ✓ Antes del inicio de las actividades.
- ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
- ✓ Cuando se haya producido una situación de emergencia

Una vez intercambiada toda la información, cada empresario adoptará las medidas necesarias para prevenir los riesgos que pudieran generarse para sus trabajadores respectivos, y deberán establecer los medios de coordinación que consideren necesarios y pertinentes teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los siguientes:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo.

Integración de la Prevención en las Empresas

- El número de trabajadores.
- La duración de la concurrencia de actividades.
- Etc.

El empresario titular de un centro de trabajo donde concurren actividades empresariales, además de cumplir las medidas establecidas con sus trabajadores, deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre:

- Los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas.
- Las medidas referidas a la prevención de tales riesgos.
- Las medidas de emergencia que se deben aplicar.

Esta información, así como las instrucciones a seguir de darse el caso, también ha de ser suficiente, proporcionada antes del inicio de las actividades y por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

Los empresarios concurrentes tendrán en cuenta esta información en su evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva, y deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.

La coordinación deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

También tiene que informarse cuando se produzca un accidente de trabajo como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, así como cualquier situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la

Integración de la Prevención en las Empresas

seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal. Y, sin perjuicio de cualquier otro, se consideran medios de coordinación los siguientes:

- a) El intercambio de información y de comunicaciones entre empresas concurrentes.
- b) La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d) La impartición de instrucciones.
- e) El establecimiento de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o de protocolos de actuación.
- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas. En tal caso se facilitarán a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación. Ésta se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:
 1. Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
 2. Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
 3. Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
 4. Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas

Integración de la Prevención en las Empresas

y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

La persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él. Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

1. Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes
2. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.
3. Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.
4. Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin forma parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios.
5. Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro de trabajo, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.
6. Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios.

Cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas, siempre que ello sea compatible con el cumplimiento de la totalidad de las funciones que tuviera encomendadas.

La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio y tendrán las siguientes funciones:

- Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos.

Integración de la Prevención en las Empresas

- Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- Realizar otras funciones encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.
- Conocer las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.
- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Impartir a las empresas las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.
- Colaborar con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

8. Plan de emergencia

Todas las empresas deben tener un *plan de emergencia*, que estará incluido en el plan de prevención. El plan de emergencia recopila documentalmente el conjunto de medidas de prevención y protección previstas y/o implantadas en la empresa, así como la secuencia de actuaciones a llevar a cabo por el personal ante la aparición de un siniestro. Se persigue de esta forma la optimización de los recursos disponibles para reducir al mínimo los posibles daños personales y los deterioros de las propias instalaciones de la empresa.

Entre las posibles emergencias que se pueden materializar se encuentran: incendios, inundaciones, amenazas de bomba, fugas de contaminantes u otras, en función de la actividad y la ubicación de la empresa.

El empresario tiene la responsabilidad de garantizar la adopción de las medidas necesarias para controlar las situaciones de emergencia que puedan existir en la empresa, y para evacuar a los trabajadores y demás personas ajenas a la misma en caso necesario. Por tanto, deberá designar a los componentes del Equipo de Emergencia, formarlos y adiestrarlos correctamente, y comprobar periódicamente el correcto funcionamiento del plan de emergencia.

Todos los trabajadores de la empresa recibirán la formación y la información correspondiente sobre las medidas contempladas en el plan de emergencia. Esta formación habrá de estar incluida en el programa formativo en materia de prevención de riesgos laborales de la empresa.

De forma periódica se podrá realizar un simulacro de emergencia general, que permitirá detectar los posibles errores de implantación, formación o evacuación existentes y se podrán corregir en el Plan de Emergencia. Además, con este

Integración de la Prevención en las Empresas

ejercicio se habituará a todos los trabajadores del centro de trabajo a la forma de actuar ante una emergencia y a cómo se ha establecido en el plan de emergencia.

Hay que difundir el plan de emergencia entre todo el personal de la propia empresa, así como a los visitantes y a los usuarios de la misma. Se entregará a todos los trabajadores información con las consignas generales de emergencia y se colocarán carteles informativos para el usuario y el visitante del centro de trabajo, sobre las actuaciones de prevención de los riesgos y sobre el comportamiento a seguir en caso de emergencia.

CAPITULO IV:

Prevención en el sector de la Construcción

1. Prevención en construcción

El marco legal en que se encuentra el sector de la construcción tiene como base la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que transcribe diversas directivas comunitarias a nuestro derecho positivo. Junto a ella hay que resaltar el RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, que se ocupa del contenido y alcance de diversas obligaciones empresariales, en materia preventiva, así como la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Actividad Preventiva, proponiendo igualmente, los diferentes modelos organizativos preventivos que podrán adaptar las empresas.

Concretamente, el desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito de la construcción, se realiza por medio del RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Este real decreto introduce las principales figuras preventivas en el ámbito de la construcción como son el Coordinador de Seguridad y Salud, el Estudio de Seguridad y Salud, el Plan de Seguridad y Salud...

La Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación fija, en su Disposición Adicional IV, las cuatro titulaciones académicas que permiten realizar las funciones de coordinador de seguridad y salud en obras de construcción. Lejos de aclarar la imprecisión en que nos había sumido el RD 1627/1997 al definir coordinador como el técnico competente designado por el promotor, la fijación de cuatro titulaciones, sin mención alguna a formaciones complementarias en prevención de riesgos laborales, ha introducido una dosis de incertidumbre y conflicto que, con una regulación más clara se hubiese evitado.

En el año 2003 el legislador decide reformar el marco normativo de la prevención de riesgos laborales por las razones que invoca en la "Exposición de Motivos", entre las que podemos destacar "una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa". Para evitar esta situación, la Ley 54/2003, de 12 de noviembre, introduce, entre otras novedades, la figura del Recurso Preventivo, elemento que va a jugar un papel creciente en la prevención de las obras.

La proliferación, en ocasiones excesiva, de las empresas subcontratistas en las obras de construcción lleva al legislador a publicar la Ley 32/2006, de 18 de octubre y su desarrollo reglamentario, el RD 1109/2007, de 24 de agosto, reguladoras de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Esta nueva normativa, que pretende limitar y profesionalizar la subcontratación, introduce

Integración de la Prevención en las Empresas

como novedades la formación en materia preventiva de todos los trabajadores intervinientes en obras que pertenezcan a empresas cuyas actividades estén contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y su Reglamento. Igualmente establece el Registro de Empresas Acreditadas, en el que deben constar diversos datos de empresas obligadas a registrarse, entre ellos el modelo organizativo en materia preventiva y el certificado que acredite que el personal directivo y productivo de las empresas ha recibido la formación preventiva necesaria.

Finalmente, el IV Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC) marca un jalón decisivo al regular, por primera vez, la negociación colectiva y la marca de formación preventiva que los trabajadores del sector de la construcción deberán tener a partir de su entrada en vigor. Igualmente, introduce la Tarjeta Profesional de la Construcción, carné profesional obligatorio a partir de 31 de diciembre de 2011. Este convenio colectivo será seguido por el acuerdo Estatal del Sector del Metal firmado el 22 de agosto de 2008 que extiende las obligaciones formativas en materia de prevención a las empresas del sector del metal que intervengan en obras de construcción.

2. Principales figuras preventivas en construcción

En este apartado se van a especificar los distintos sujetos y las distintas figuras que aparecen en el sector de la construcción, así como obligaciones o responsabilidades que tienen.

Promotor.

Promotor es cualquier persona física o jurídica que por cuenta del que se realiza una obra, tal y como nos dice el RD 1627/1997 y la Ley 32/2003, no exigiéndose ninguna titulación o cualificación especial.

El promotor responderá de los posibles incumplimientos de los Coordinadores de Seguridad y Salud.

Contratista.

Contratista es la persona física o jurídica o el agente que asume contractualmente ante el promotor el compromiso de ejecutar con medios humanos y materiales, propios o ajenos, las obras o parte de las mismas con sujeción al proyecto y al contrato.

El contratista, en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, tiene las siguientes obligaciones:

Integración de la Prevención en las Empresas

- ✓ Como cualquier empresa, deberá cumplir con las obligaciones que en materia de Prevención de Riesgos Laborales, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.
- ✓ Por la actividad que desarrolla y de acuerdo a lo previsto en la Ley 32/2006 y en el RD 1109/2007, deberá inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas.
- ✓ Igualmente, deberá formar a su personal en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el IV Convenio General del Sector de la Construcción. A partir del 31 de diciembre de 2011, todo su personal deberá contar con la Tarjeta Profesional de la Construcción.
- ✓ Antes del comienzo de cada obra, deberá redactar un Plan de Seguridad y Salud que Presentará al Coordinador de Seguridad y Salud durante la ejecución de la obra para su aprobación o, en obras públicas, para su informe y posterior aprobación por las autoridades públicas.
- ✓ Toda modificación del Plan de Seguridad y Salud motivada por el proceso de ejecución de la obra deberá documentarse por medio de un Anexo y someterse al mismo procedimiento de aprobación que el Plan de Seguridad y Salud.
- ✓ Antes del inicio de la obra deberá realizar la comunicación de apertura del centro de trabajo a la autoridad laboral correspondiente.
- ✓ A la hora de subcontratar trabajos de la obra, deberá atender a los niveles de subcontratación, sabiendo que la cadena de subcontratación sólo caben, verticalmente, tres niveles, salvo cuando alguno de ellos fuese un trabajador autónomo o empresa cuya aportación fuesen fundamentalmente mano de obra, en cuyo caso la cadena de subcontratación se interrumpe.
- ✓ Mantendrá en la obra el Libro de Subcontratación debidamente cumplimentado.
- ✓ Nombrará Recursos Preventivos en los supuestos contemplados en la Disposición Adicional única del RD 1627/1997, introducida por el RD 604/2006.
- ✓ En la ejecución de los trabajos aplicará los principios de acción preventiva previstos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Cumplirá y hará cumplir a su personal el contenido del Plan de Seguridad y Salud atendiendo a todas las indicaciones y cumpliendo, igualmente, todas las indicaciones e instrucciones que pudiera dar el Coordinador de Seguridad y Salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, la Dirección Facultativa.
- ✓ Informará y dará las instrucciones necesarias a los trabajadores autónomos.

Integración de la Prevención en las Empresas

- ✓ Coordinará su actividad con el resto de las empresas que intervengan en el centro de trabajo.

✚ Subcontratista

Subcontratista es la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de ejecutar determinadas partes o instalaciones de la obra. Ello supone que la diferencia entre el contratista y el subcontratista se encuentra únicamente, en la posición relativa respecto al promotor, de tal modo que si es éste último quien le contrata la ejecución de la obra o de una parte de la misma, nos encontraremos con un contratista y si, por el contrario, quien le contrata determinadas unidades de la obra es el contratista, estaremos delante de un subcontratista.

✚ Trabajador Autónomo.

Trabajador autónomo es la persona física, distinta del contratista y subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin vinculación laboral alguna, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista y el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.

Como nota característica subrayar que se trata de una persona física, no cabiendo, por tanto, la definición de persona jurídica, sin trabajadores a su cargo, ya que su intervención es personal y directa, y que puede contratar con el promotor, contratista y subcontratista. También cabe destacar que su relación no es laboral, de ahí la insistencia en no encontrarse sujeto a un contrato laboral.

✚ Coordinador de Seguridad y Salud

La figura del Coordinador de Seguridad y Salud es regulada por primera vez, en el artículo 2 de la Directiva comunitaria 92/57/CEE, a partir de esta directiva se han producido una serie de transcripciones en el derecho positivo español, en que en la actualidad el Coordinador de Seguridad y Salud, en fase de proyecto y ejecución de una obra, será el “arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico, de acuerdo con sus competencias y especialidades designado por el Promotor. Existen dos tipos de Coordinadores:

- Coordinador en fase de Proyecto de obra, deberá ser nombrado en las obras incluidas en el ámbito del RD 1627/1997, cuando en la elaboración del proyecto de obra intervengan varios proyectistas.

Integración de la Prevención en las Empresas

- Coordinador en fase de ejecución de obra, deberá ser nombrado cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos.

El Coordinador de Seguridad y Salud en fase de Proyecto, tendrá, como principal obligación, la de coordinar, durante la fase de proyecto de obra una serie de principios del artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Igualmente, elaborará o mandará elaborar el Estudio de Seguridad y Salud de la Obra.

El Coordinador de Seguridad y Salud, durante la ejecución de la obra, desarrollará las siguientes funciones:

- ✓ Coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y seguridad.
- ✓ Coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso, los subcontratistas y trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Aprobar o informar favorablemente si se trata de una obra pública el Plan de Seguridad y Salud elaborado por el/los contratista/s, y en su caso las modificaciones introducidas al mismo. De no ser necesario su nombramiento estas funciones serán cumplidas por la dirección facultativa.
- ✓ Organizar la coordinación de actividades empresariales previstas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Adoptar medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas puedan acceder a la obra.
- ✓ Aportar el Libro de Incidencias habilitado al efecto.

Recursos Preventivos

Recurso Preventivo son uno o varios trabajadores designados por el empresario, o uno o varios miembros del servicio de prevención propio o ajeno que deben supervisar y vigilar la obra o partes de la obra en determinados supuestos.

Los Recursos Preventivos deberán estar presentes en los siguientes supuestos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso de la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y

Integración de la Prevención en las Empresas

que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

- Cuando se realicen actividades con riesgos especialmente graves de caída de altura, con riesgo de sepultamiento o hundimiento, actividades en las que utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración, trabajos en espacios confinados y, finalmente, trabajos con riesgo de ahogamiento.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Estudio de Seguridad y Salud

El Estudio de Seguridad y Salud es introducido por el RD 555/1986 por el que se implanta la obligatoriedad de su inclusión en los Proyectos de Edificación y Obras Públicas, cuyo presupuesto global sea igual o superior a 601.012,11€, en aquellas obras en las que vaya a emplear a 50 o más trabajadores, o en determinadas obras como túneles, galerías...

La Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo define como "Documento coherente con el proyecto, que formando parte del mismo y partiendo de todos los elementos proyectados y de una hipótesis de ejecución, incluidos los previsibles trabajos posteriores, contiene las medidas de prevención y protección necesarias para la realización de la obra en condiciones de seguridad y salud".

De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del RD 1627/1997, el Promotor tiene la obligación de elaborar o mandar elaborar el Estudio de Seguridad y Salud. El incumplimiento de esta obligación es sancionado por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como falta grave.

La elaboración del Estudio de Seguridad y Salud será realizada por el técnico competente designado por el Promotor y, en aquellos casos en los que existiese Coordinador en fase de Proyecto por existir varios proyectistas, la elaboración del Estudio de Seguridad y Salud será realizada por el Coordinador o por el técnico designado por éste.

En ningún momento se precisa que el técnico responsable de la elaboración posea una titulación académica ni la formación en Prevención de Riesgos Laborales y, solamente, en el caso en el que la elaboración recayese en el Coordinador de Seguridad y Salud en fase de Proyecto, se aplicaran las titulaciones habilitantes de la Disposición Adicional 4ª de la Ley 38/1999 de Ordenación de la Edificación.

Integración de la Prevención en las Empresas

El Estudio de Seguridad y Salud habrá de elaborarse en aquellos proyectos de obras en que se den alguno de los supuestos siguientes:

- ✓ Que el presupuesto de ejecución por contrata incluido en el proyecto sea igual o superior a 450.759,08€.
- ✓ Que la duración estimada sea superior a 30 días laborales, empleándose en algún momento a las de 20 trabajadores simultáneamente.
- ✓ Que el volumen de mano de obra estimada, entendiéndose por tal la suma de los días de trabajo del total de los trabajadores de la obra, sea superior a 500.
- ✓ Las obras de túneles, galería, conducciones subterráneas y presas.

En los proyectos de obra no incluidos en ninguno de los supuestos anteriores, deberá elaborarse un Estudio Básico de Seguridad y Salud.

El Estudio de Seguridad y Salud contendrá, como mínimo, los siguientes documentos:

- Memoria descriptiva de los procedimientos, equipos técnicos y medios auxiliares que hayan de utilizarse o cuya utilización pueda preverse.
- Pliego de condiciones particulares que recogerá las normas legales y reglamentarias aplicables a la obra.
- Planos que permitan una mejor definición y comprensión de las medidas preventivas definidas en la memoria.
- Mediciones de todas aquellas unidades o elementos de seguridad y salud definidos y proyectados.
- Presupuesto que cuantifique la aplicación y ejecución del Estudio de Seguridad y Salud.

El Estudio Básico de Seguridad y Salud deberá identificar los riesgos laborales que pueden ser evitados, indicando las medidas técnicas necesarias para ello, así como la relación de riesgos laborales lo existentes, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas para su control y reducción. Igualmente se contemplarán las previsiones y las informaciones útiles necesarias para realizar, en su día, los previsibles trabajos posteriores.

Plan de Seguridad y Salud.

El Legislador ha definido el Plan de Seguridad y Salud como el documento que en aplicación del estudio de seguridad y salud o, en su caso, del estudio básico, cada contratista elaborará en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico, en función de su propio sistema de ejecución de la obra. La guía técnica del

Integración de la Prevención en las Empresas

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala que el Plan de Seguridad y Salud es el documento o documentos elaborados por el Contratista ajustables en el tiempo, que coherentes con el Proyecto y partiendo de un estudio básico de seguridad y salud adaptado a su propio sistema constructivo, permite desarrollar los trabajos en las debidas condiciones preventivas.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de RD 1627/1997, cada Contratista tiene la obligación de elaborar o mandar elaborar el Plan de Seguridad y Salud. En el caso de los Subcontratistas que intervengan en la obra, éstos podrán adherirse al mismo o proponer otro para la parte de la obra que le haya sido subcontratada.

La elaboración del Plan de Seguridad y Salud será realizada por el Contratista, o persona designada por el mismo, sin precisarse qué formación deberá tener el técnico que lo elabore.

En aras del principio de integración de la prevención en la empresa, sería deseable que el Plan de Seguridad y Salud fuese realizado por un técnico, con la formación de nivel superior contemplada en el artículo 37 del RD 39/1997, Reglamento de Servicios de Prevención, ya que se deberá analizar, estudiar, desarrollar y complementar las previsiones contenidas en el Estudio o Estudio Básico de Seguridad y Salud, en función de su propio sistema de ejecución de obra. Ello significa que, si por ejemplo, el contratista ha optado por concertar la prevención con un Servicio de Prevención Ajeno, el Plan sería conveniente que fuese elaborado por un miembro del mismo, con el nivel superior en prevención de riesgos laborales y conocimiento y experiencia del mundo de la construcción.

El Plan o Planes de Seguridad y Salud deberán ser aprobados por el Coordinador de Seguridad y Salud durante la ejecución de la obra y, en obras públicas, por la administración pública corresponde, previo informe favorable del Coordinador de Seguridad y Salud durante la ejecución de la obra. En caso de no ser necesario el nombramiento de un Coordinador durante la ejecución de la obra, esta obligación recaerá sobre la dirección facultativa.

El Plan de Seguridad y Salud podrá ser modificado por el contratista en función del proceso de ejecución de la obra y estas modificaciones deberán seguir el mismo trámite de aprobación contemplado para el Plan de Seguridad y Salud.

El Plan de Seguridad y Salud deberá estar a disposición permanente de las personas que intervengan en la obra, personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de las empresas que ejecutan la obra, los representantes de los trabajadores y la dirección de la misma.

Integración de la Prevención en las Empresas

A diferencia del Estudio de Seguridad y Salud, cuyo contenido es regulado legalmente, para el Plan de Seguridad y Salud no se ha previsto ningún contenido determinado, como en el caso del Estudio de Seguridad y Salud, señalándose solamente que será el documento de aplicación del Estudio de Seguridad y Salud o, en su caso, del Estudio Básico. A pesar de ello, normalmente se sigue la estructura del Estudio de Seguridad y Salud:

- a) Memoria descriptiva de los procedimientos, equipos técnicos y medios auxiliares que hayan de utilizarse o cuya utilización pueda preverse.
- b) Pliego de condiciones particulares que recogerá las normas legales y reglamentarias aplicables a la obra.
- c) Planos que permitan una mejor definición y comprensión de las medidas preventivas definidas en la memoria.
- d) Mediciones de todas aquellas unidades o elementos de seguridad y salud definidos o proyectados.
- e) Presupuesto que cuantifique la aplicación y ejecución del Estudio de Seguridad y Salud.

Las medidas alternativas de seguridad propuestas por el Plan de Seguridad y Salud no podrán implicar disminución de los niveles de protección previstos en el Estudio de Seguridad y Salud. Igualmente, la valoración económica de las medidas de prevención del Plan de Seguridad y Salud no podrá implicar disminución del importe total del presupuesto recogido en el Estudio Básico de Seguridad y Salud.

3. Formación Preventiva y acreditación de la formación en el IV Convenio General del Sector de la Construcción.

El punto de partida de la obligación que los empresarios tienen que formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales lo encontramos en el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores. Esta obligación está desarrollada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en especial en sus artículos 19, obligación genérica de formar todos los trabajadores, y artículo 37, formación de los Delegados de Prevención.

Posteriormente, el RD 1109/2007, que desarrolla la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, fija, en su artículo 12, la formación mínima que han de tener los trabajadores que, pertenecientes a empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma y que intervengan en obras de construcción,

Integración de la Prevención en las Empresas

Finalmente, el IV Convenio General del Sector de la Construcción regula, en su Libro II, la formación de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación que, por medio del Acuerdo Estatal del Metal, se ha extendido a los trabajadores de este sector que intervengan en obras de construcción.

Es necesario diferenciar entre aquellas empresas que, participando en obras de construcción y estando incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006 y de su reglamento RD 1109/2007 reguladores de la subcontratación en el Sector de la Construcción, no les afecte el IV Convenio General del Sector de la Construcción por no estar comprendida su actividad en la enumeración del Anexo I del señalado Convenio. Junto a este primer grupo, están aquellas empresas a las que es de aplicación el Convenio General de Sector de la Construcción, por ejemplo constructoras, promotoras, movimiento de tierras... y, por tanto, a las que es de aplicación la obligación formativa contenida en esta norma.

1. Formación Preventiva de la Ley 32/2006 y del RD 1109/2007

Será de aplicación a toda aquella empresa que, participando en obras de construcción, se encuentre comprendida en el ámbito de aplicación de estas normas sin estar incluida en el ámbito del IV Convenio General del Sector de la Construcción.

La obligación formativa en Prevención de Riesgos Laborales de estas empresas consistirá en una acción formativa de duración no inferior a diez horas, y cuyo programa se incluye en el artículo 12 del RD1109/2007.

Dentro de las empresas no incluidas en el Convenio General del Sector de la Construcción hay que distinguir a las empresas del sector del metal que participen en obras de construcción, ya que el Acuerdo Estatal de dicho sector, ha regulado unas obligaciones formativas similares a las contenidas en el señalado convenio general.

2. Formación Preventiva del Convenio General del Sector de la Construcción

Será de aplicación a toda aquella empresa que, participando en obras de construcción, su actividad este comprendida en el ámbito de aplicación de este convenio encontraremos, por ejemplo, la albañilería, el hormigón, pintura, carpintería para armas, empedrado, escultura.... La obligación formativa para estas empresas, recogidas en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción, comprende dos ciclos formativos:

- Primer Ciclo de Formación: Aula Permanente o Nivel Inicial. Se trata de una acción formativa inicial y mínima, de una duración de

Integración de la Prevención en las Empresas

8 horas presenciales, y de acuerdo al programa recogido en el artículo 138 del señalado convenio.

- Segundo Ciclo de Formación: Contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficios.

Se trata de una formación por puestos (directivos, administrativos, responsables de obra y técnicos de ejecución) y oficios (albañilería, encofrados, demolición y rehabilitación, electricidad...). Salvo en la formación destinada a directivos, que tiene una duración mínima de 10 horas de las cuales un 25% tiene que ser presencial, el resto de acciones formativas por puestos y oficios tiene una duración mínima de 20 horas, todas ellas presenciales.

La formación del Convenio General del Sector de la Construcción solo podrá ser impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por entidades homologadas por la misma.

Acreditación de la Formación Preventiva

El IV Convenio General del Sector de la Construcción introduce la Tarjeta Profesional de la Construcción, documento que, entre otras finalidades, tiene la de acreditar la formación específica en materia de prevención de riesgos laborales del trabajador. Podrán obtener este documento los trabajadores que, pertenecientes al sector de la construcción hayan recibido la formación del primer ciclo llamada aula permanente o nivel inicial.

La Tarjeta Profesional de la Construcción, documento similar a una tarjeta de crédito, tendrá una banda magnética conteniendo la categoría profesional y experiencia en el sector de su titular, los reconocimientos médicos tenidos y la formación del cualquier tipo recibida. Entre los beneficios que aporta la Tarjeta Profesional de la Construcción podemos destacar la exención del periodo de prueba de su titular para los trabajos de su categoría profesional, siempre y cuando pueda acreditar dicho periodo de prueba en cualquier empresa también.

La Tarjeta Profesional de la Construcción es obligatoria desde el 31 de diciembre de 2011.

Subcontratación en el Sector de la Construcción.

La normativa fundamental que regula la subcontratación en el Sector de la Construcción es la Ley 32/2006 y su RD 1109/2007. Estas dos normas se ocupan, además de la formación preventiva, de los niveles de subcontratación.

Integración de la Prevención en las Empresas

Será de aplicación en los contratos que se celebren en régimen de subcontratación para la ejecución de los trabajos señalados en el artículo 2 tanto de la Ley como del Real Decreto, entre los que encontramos los de excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de los elementos prefabricados, acondicionamientos o instalaciones, transformación...

De conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 32/2006, sólo se admiten, a partir del contratista, tres niveles de subcontratación con dos excepciones:

- a) Si el subcontratista es un trabajador autónomo o una empresa que fundamentalmente aporte mano de obra, este subcontratista, sea cual fuere su nivel, no podrá subcontratar.
- b) No obstante, determinadas situaciones excepcionales apreciadas por la dirección facultativa, permitirán extender la subcontratación en un nivel adicional.

El artículo 8 de la Ley 32/2006 obliga al contratista a disponer de un Libro de Subcontratación. Este Libro será habilitado por la Autoridad Laboral correspondiente y en él, el contratista deberá reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, y con anterioridad al inicio de estos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos incluidos en el ámbito de ejecución del contrato.

Deberán inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas todas las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción. La solicitud de la inscripción deberá contener los datos identificativos de la empresa, su domicilio, NIF, código de cuenta de cotización principal de la Seguridad Social, la actividad de la empresa y fecha y firma del solicitante.

La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas no exime a la empresa inscrita de la obligación de justificar en cualquier momento, cuando sea requerida para ello por la autoridad laboral, el mantenimiento de los requisitos que han dado lugar a la inscripción. En cierto sentido podríamos calificar el registro como declarativo, de modo que su contenido solo acredita lo que aclarado el empresario y no la exactitud de los datos declarados.

CAPITULO V: Conclusiones Finales

Integración de la Prevención en las Empresas

La prevención de Riesgos Laborales, es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos asociados al proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas para prevenir riesgos derivados del trabajo. La integración debe integrarse en la empresa de forma efectiva, para ello una planificación adecuada puede ser una herramienta eficaz para el desarrollo de la actividad preventiva.

La prevención debe ser un objetivo más dentro de la actividad empresarial, evitando o minimizando las causas de los accidentes o enfermedades profesionales. Por este motivo, es necesario organizar la prevención de riesgos desarrollando e implantando e integrando un sistema de prevención que implique a todos los niveles de la empresa. Las condiciones de trabajo de los colectivos que trabajan en la empresa, empresarios y trabajadores, es decir, de los valores más importantes de la empresa, y su formación, información, constituyen un medio fundamental para alcanzar niveles óptimos de calidad de productos, servicios y procesos, contribuyendo por tanto a que la empresa sea eficiente, competitiva y sostenible.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tanto los poderes e instituciones públicas como agentes sociales, empresas y el colectivo asalariado, han cooperado para la consecución de un objetivo común en el ámbito de la prevención de riesgos laborales: la reducción de los elevados índices de siniestralidad laboral.

Para diseñar e implantar un Sistema de Prevención eficaz, en primer lugar hay que QUERER hacerlo. La dirección debe actuar de acuerdo con las exigencias reglamentarias, pero además debería entender su valor y su contribución al buen funcionamiento de la empresa. Una definición clara de compromisos y objetivos contribuirá a tal empeño y un buen asesoramiento externo debería ayudar a descubrirlo. En segundo lugar y en coherencia con lo anterior, hay que PODER hacerlo, o sea es necesario disponer de los recursos necesarios tanto materiales como organizativos para conducir el proyecto a buen término, aprovechando en gran medida los medios con los que la empresa cuenta. En tercer lugar hay que SABER hacerlo, siendo necesarios los conocimientos y destrezas en materia preventiva, acorde con las características de la empresa y riesgos laborales a los que debe enfrentarse. Finalmente, también hay que DEMOSTRAR, interna y externamente, que lo que se está haciendo, además de cumplir la legalidad, es útil personal y colectivamente a todos los miembros de la organización. Sólo así, los cambios de actitudes serán favorables a la mejora de las condiciones de trabajo y a los intereses empresariales, asentando una verdadera cultura preventiva.

Integración de la Prevención en las Empresas

La prevención de riesgos laborales es una parte del sistema de gestión empresarial al que debe estar integrado. Por ello, debe ser coherente con el conjunto de actuaciones y sistemas de la empresa con los que ha de estar vinculada y con los que existen profundas interrelaciones, como la calidad, el medio ambiente y la innovación, todos ellos orientados a minimizar riesgos y optimizar recursos.

A su vez el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con la legislación, ha de estar debidamente documentado. Los procedimientos de las diferentes actividades preventivas constituyen un recurso básico para lograr que los diferentes miembros de la organización se impliquen en la prevención y ésta se integre en la actividad laboral. Ello resulta imprescindible para estimular, formar y controlar el cumplimiento de lo previsto.

Hay que destacar la importancia de la participación de los trabajadores en el conjunto de las actividades preventivas, factor determinante para la eficacia del propio sistema preventivo. Por ello es necesario que los representantes de los trabajadores participen desde su inicio en el propio diseño y seguimiento del sistema.

Que la formación en prevención de riesgos laborales es obligatoria es algo que las empresas tienen ya interiorizado dentro de su funcionamiento. En este sentido el departamento de Prevención es quien sabe qué papel desempeña cada una de las personas que forman parte de la organización, y los riesgos que pueden o no estar derivados de esa misma función.

Integración de la Prevención en las Empresas

Bibliografía

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Publicado en BOE de 10 de Noviembre de 1995

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27, de 31/01/1997

Real Decreto 1629/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción

Real Decreto 1215/1997, sobre disposiciones mínimas para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo

Moreno Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M. N. (2004) *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*. Granada: Comares

Molina Benito, J. A. *Historia de la seguridad en el trabajo en España*. Junta de Castilla y León

Pascual Lizana, C. (2008) *Manual de Prevención de Riesgos Laborales en PYMES y Autónomos*. Madrid: CEPYME

Mañes Palacios, G. (2009) *Manual Prevención de Riesgos Laborales en construcción*. Valladolid: CECAL

Sánchez Iglesias, A. L., Villalobos Cabrera, F. y Cirujano González, A. (2007) *Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: FREMAP

Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Sitios Web

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, <http://www.insht.es>

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, <http://www.funprl.es>

ANEXOS

RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Anexo I

- a. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según R.D. 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b. Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según R.D. 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como R.D. 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- c. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del R.D. 886/1988, de 15 de julio y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g. Actividades en inmersión bajo el agua.
- h. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

Integración de la Prevención en las Empresas