

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y PLAN DE PREVENCIÓN

Prevención integrada frente a modelo «side-car»

La primera condición para una intervención eficaz es abandonar la idea de que se puede hacer prevención simplemente añadiendo un departamento específico al organigrama de la empresa (modelo «side-car»).

No se trata sólo de contratar profesionales de la prevención, ni de concertar los servicios de una mutua o entidad especializada, ni siquiera de montar el propio servicio de prevención. Esto sólo no es suficiente.

Diseñar o modificar un proceso de trabajo de manera que no dañe a la salud de los trabajadores/as, corresponde al ámbito de las decisiones empresariales. Son criterios de gestión de la empresa por más que deban apoyarse en un buen asesoramiento técnico. Un empresario puede encargar a un gestor la confección de nóminas, pero no deja en sus manos la decisión sobre el aumento de sueldo. Pues aquí es lo mismo.

El primer principio básico de la prevención en la empresa es justamente éste: prevención integrada.

LPRL, art. 14.2

Según este principio, todas las decisiones empresariales deben tomarse cuidando que de ellas no se deriven daños a la salud de los trabajadores/as. La política de compras, la organización horaria, la asignación de tareas, la reestructuración de procesos, etc. Todo debe analizarse previamente para detectar si puede suponer algún tipo de riesgo con el fin de eliminarlo o minimizarlo.

**RSP, art. 1.1,
párrafo 1º**

Todo aquel que tome algún tipo de decisiones en la empresa debe tener en cuenta los criterios de prevención. Es decir, toda la cadena de mando o línea jerárquica, desde el capataz al director general, ha de aplicar criterios preventivos en sus decisiones.

**RSP, art. 1.1,
párrafo 2º**

Si no se tiene ni idea de qué es la prevención y cómo debe aplicarse, sólo se acierta por casualidad. Por tanto, aunque nada se dice en la ley, parece

de cajón que para poder aplicar consecuentemente el principio de prevención integrada se requiere una formación preventiva mínima de empresarios y directivos sobre los contenidos de la legislación y las técnicas básicas de gestión de la prevención.

El Plan de Prevención

La gestión de la prevención en la empresa no es una tarea simple ni intuitiva.

- Debe integrarse en toda la cadena de mando, lo cual requiere una distribución clara de funciones.
- En ocasiones requiere la aplicación de procedimientos para los que se requiere un apoyo especializado.
- Exige que se cuente con la participación de los trabajadores.
- La aplicación de medidas preventivas requiere organización e inversiones.

Todo esto debe ser objeto de una planificación coherente para que los distintos engranajes se acoplen y la máquina de la prevención se ponga a funcionar. De no hacerlo así se corre el riesgo de embarcarse en acciones sin sentido o en inversiones ineficaces.

Como en toda política de gestión, el primer requisito es el compromiso empresarial. En nuestro caso, la empresa debe definir sus objetivos de prevención y comprometerse en la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

Además del compromiso ético, el empresario debe formular una serie de requerimientos prácticos. Es necesario contestar básicamente tres preguntas: ¿quién hace qué?, ¿cómo debe hacerse?, ¿con qué medios? En otras palabras, hay que concretar las «reglas del juego» generales para cada empresa en particular.

Así, la empresa debe decidir, por ejemplo, quién y cómo se reunirá con los trabajadores o sus representantes, cómo se desarrollará la formación tanto a trabajadores como a directivos, qué cauces de consulta se establecerán, qué procedimientos de información o de alerta sobre riesgos se pondrán en marcha, quién se va a encargar de organizar la prevención en el día a día, dónde buscar apoyo especializado, cómo abordar la evaluación de riesgos y la planificación de prevención, cuánto costará todo esto, cómo saber si se hacen bien las cosas...

Todos estos elementos se integran en lo que la ley llama «Plan de Prevención», un documento escrito que debe incluir:

LPRL, art. 16.1 2º párrafo, y RSP, art. 2.2

- a) La 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.
- b) La 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.
- c) La 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.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) 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.
- f) La evaluación de riesgos y la planificación de las actividades preventivas, en su calidad de instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan.

RSP, art. 2.3

Aunque tenga que incluir todos estos elementos, el Plan de Prevención no tiene por qué ser un documento especialmente complejo o largo, ya que cada uno de ellos debe tratarse «con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa».

RSP, art. 2.2

Evaluación de riesgos

Si se aplica correctamente el principio de la prevención integrada mediante una política de gestión coherente, hay que esperar que una serie de riesgos serán eliminados de raíz, bien porque se corregirán determinadas condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de decisión ya se opta por alternativas sin riesgo. Es el principio de eliminación del riesgo.

LPRL, art. 15.1.a

Sin embargo, hay riesgos cuya eliminación a corto plazo no es técnicamente posible o presenta grandes dificultades. Hay que analizar dichos riesgos para ver qué se puede hacer con el fin de controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores. Este es otro principio básico: evaluar los riesgos que no hayan podido evitarse.

RSP, art. 5.1

LPRL, art. 15.1.b

Todo puesto de trabajo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo o si la persona que lo ocupa requiere de alguna protección especial por sus propias características. Cada vez que cambien las condiciones de trabajo de dicho puesto y/o las características de la persona que lo ocupa, deberá volver a evaluarse.

RSP, art. 4.1

RSP, art. 4.2

La evaluación de riesgos no es un procedimiento único ni con unos límites claros. En ella se entremezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que participan diversos agentes. No debe entenderse, pues, como un procedimiento exclusivamente técnico ni, mucho menos, como algo externo a la empresa. En un documento de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo se afirma: «*La evaluación del lugar de trabajo no es un instrumento de investigación de las situaciones de trabajo y generación automática de soluciones; su finalidad es, más bien, iniciar y estructurar un proceso de mejoras basado en un diálogo sobre las condiciones de trabajo en la empresa.*»

RSP, arts. 1.2,
3.2 y 4.3

Tampoco existe un método único para hacer la evaluación de riesgos. Hay que elegir aquellos que mejor se adapten a las características de la empresa (tamaño, tipo de riesgos, recursos disponibles, etc.). El diseño sobre cómo hacer la evaluación de riesgos debe ser siempre objeto de planificación y de consulta.

RSP, arts. 2.1 y 3.2

En cualquier caso hay unas pautas generales mínimas que deben ser respetadas en cualquier procedimiento de evaluación de riesgos:

RSP, art. 5

a) *Recopilar* información básica sobre:

- Características técnicas del trabajo (materias primas, equipos, etcétera).
- Organización del trabajo (complejidad, tareas, distribución, etc.).
- Estado de salud del trabajador (enfermedades, características, etcétera).

b) Analizar la información anterior con el objetivo de *identificar*:

- Qué peligros para la salud existen en esas condiciones de trabajo.
- Qué trabajadores están expuestos a dichos peligros.

c) *Valorar* el riesgo existente, para lo cual se tendrán en cuenta:

- Criterios objetivos de valoración.
- Conocimientos técnicos existentes.
- Criterios consensuados con los trabajadores.

Para llevar a cabo dicho procedimiento, la ley propone tres fuentes de información básicas:

- La observación de las condiciones de trabajo.
- Las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios.
- Las informaciones aportadas por los trabajadores.

RSP, art. 5.2, párrafo 2º; RSP, art. 5.1, párrafo 2º

Cuando sean necesarias mediciones, deben utilizarse los métodos y criterios que determine la legislación específica. En su defecto, se aplicarán normas UNE y/o guías de instituciones oficiales (INSHT, Ministerio de Sanidad, organismos autonómicos, etc.). En última instancia se podrán utilizar otros criterios siempre que sean suficientemente fiables.

RSP, art. 5.3

Los resultados de la evaluación deben transformarse en propuestas de eliminación o reducción de los riesgos detectados, así como en planes de control periódico de las condiciones de trabajo y de vigilancia de la salud de los trabajadores.

RSP, art. 3.1, párrafo 2º

Todo ello (los riesgos, su evaluación y las medidas de control para cada puesto de trabajo) debe reflejarse por escrito y ser debidamente archivado por el empresario.

RSP, art. 7; LPRL, art. 23.1

La evaluación de riesgos no es un trámite que se cumple de una vez para siempre. No es una fotografía para enmarcar. Es un instrumento de prevención y, como tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse. Para ello, lo ideal es que en la política de prevención de la empresa se pacten revisiones periódicas. No obstante, la evaluación inicial de riesgos debe revisarse obligatoriamente en los siguientes casos:

RSP, art. 6.3

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando cambien las características de los trabajadores.
- Cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores.
- Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

RSP, arts. 4.2 y 6; LPRL, art. 16.2.b.

Planificación de la actividad preventiva

La aplicación de medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos tampoco puede hacerse al tuntún, sino que requiere una planificación. Para ello, normalmente hay que pensar en qué objetivos queremos conseguir, cuáles serán las soluciones más viables para alcanzarlos, qué debemos hacer para ponerlas en práctica, en qué plazos seremos capaces de hacerlo y qué recursos vamos a necesitar. Cuando todo esto está decidido y escrito, estamos planificando bien.

LPRL, art. 15.1.g;
RSP, art. 8

Planificar la actividad preventiva, según la ley, debe incluir básicamente los siguientes contenidos:

LPRL, art.16.2.b

- las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos;
- plazos para llevar a cabo cada actividad;
- designación de responsables;
- recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

RSP, art. 9

En dicha planificación deben integrarse de forma coherente las actividades de vigilancia de la salud y de formación e información de los trabajadores, así como los planes de emergencia.

RSP, art. 9.2

También deben tenerse en cuenta en la planificación las medidas de protección especial en relación con personas especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas, jóvenes, eventuales, trabajadores de contratas.

LPRL arts. 24-28

El empresario es el responsable de planificar la actividad preventiva y aplicarla contando con el asesoramiento y apoyo especializado que necesita y con la participación de los delegados de prevención.

LPRL, arts. 16.2,
31.3.a y 39.1.a

Vigilancia de la salud³

La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico. Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas. Vigilar la salud de los trabajadores/as es, pues, estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

³ Para profundizar en esta materia puedes consultar la guía sindical «La vigilancia de la salud» en el siguiente enlace <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1456>

Reglas del juego: La prevención en la empresa



Prevención integrada

Abandonar el modelo «sidecar» por una asignación de funciones preventivas en toda la escala de mando.



Política de prevención

Definir objetivos, procedimientos y competencias. No actuar al tuntún.



Evaluación de riesgos

Conocer para prevenir. No se puede prevenir lo que no se conoce.



Planificación de la prevención

Intervenir para mejorar las condiciones de trabajo y controlar los riesgos. Prevenir no es burocracia.



Vigilancia de la salud

El objetivo de la prevención es evitar daños a la salud. Sin vigilancia de la salud se pierde la brújula.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras; por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes. Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores/as puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

La vigilancia de la salud sirve básicamente para tres cosas:

- a) para darse cuenta a tiempo de que un trabajador/a está enfermando y poder actuar cuanto antes;
- b) para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores/as tienen relación con el trabajo;
- c) para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores/as.

La vigilancia de la salud debe integrarse en todo el proceso preventivo, pues nos puede servir tanto para identificar problemas en la evaluación de riesgos como para verificar la eficacia de las medidas preventivas. Además de ello, es un derecho de todo trabajador/a para controlar su propio estado de salud.

RSP, art. 5.1
RSP, art. 9.2

LPRL, art. 22

La legislación recoge una serie de requisitos que deben reunir las actividades de vigilancia de la salud:

a) ¿Qué actividades comprende?

- información sobre el estado de salud de los trabajadores/as,
- evaluaciones periódicas de salud y exámenes médicos,
- estudios de absentismo por enfermedad,
- investigación de las causas de los daños para la salud.

RSP, 5.1

RSP, 37.3.b

RSP, 37.3.d

RSP, 6.1

b) ¿Cómo se deben realizar?

- orientarse de manera específica a los riesgos a los que está expuesto el trabajador/a,
- optar por las pruebas menos molestas para el trabajador/a,
- adecuarse a los protocolos del Ministerio de Sanidad,
- incluir una historia clínico-laboral,
- analizar los resultados con criterios epidemiológicos,
- respetar la intimidad, la dignidad y la confidencialidad,
- comunicar los resultados a la persona interesada,
- no utilizar los datos sanitarios con fines discriminatorios.

LPRL, 22.1; RSP, 37

LPRL, 22.1

RSP, 37.3.c

RSP, 37.3.c

RSP, 37.3.f

LPRL, 22.2

LPRL, 22.3

LPRL, 22.4

c) ¿Cuándo debe realizarse?

- en el momento de la evaluación de riesgos,
- tras la incorporación de un nuevo trabajador/a al trabajo,
- cuando a un trabajador/a se le asigne una tarea que suponga nuevos riesgos para su salud,
- tras una ausencia prolongada por motivos de salud,
- periódicamente según protocolos específicos.

RSP, 5.1; 4.1.b

RSP, 37.3.b.1

RSP, 37.3.b.1

RSP, 37.3.b.2

RSP, 37.3.b.3, 37.3.c

Guía de control de la política de prevención en la empresa

Política de prevención

¿Existe un Plan de Prevención de Riesgos en la empresa?

SÍ NO

¿Ha sido consensuado con los representantes de los trabajadores/as?

¿Hay una asignación presupuestaria al respecto?

¿Los diferentes mandos de la empresa tienen funciones definidas en materia de prevención de riesgos?

¿Están capacitados para desarrollarlas?

¿Han recibido una formación adecuada en salud y seguridad?

¿Hay en la empresa personas designadas para realizar las actividades de prevención?

¿Se ha constituido o concertado un Servicio de Prevención?

¿Se han elegido delegados/as de prevención?

¿La empresa proporciona formación y recursos suficientes a los delegados/as de prevención?

¿Existen cauces y procedimientos de información, consulta y participación?

¿Se han acordado planes de formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad?

¿Se han previsto sistemas de formación continua?

¿Se han fijado procedimientos para la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y la elaboración de planes de prevención?

¿Han sido consultados con los representantes de los trabajadores/as?

¿Tiene la empresa objetivos de prevención definidos?

¿Se ha previsto revisarlos regularmente?

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

¿Se han evaluado los riesgos de todos los puestos de trabajo?

¿Se han tenido en cuenta todos los riesgos presentes incluidos los relacionados con la organización del trabajo?

	SÍ	NO
¿Se han tenido en cuenta los indicadores de salud de los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La dirección de la empresa se ha implicado en la evaluación de riesgos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han tenido en cuenta las opiniones de los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Han participado en ella los delegados/as de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han utilizado los resultados de la evaluación de riesgos para proponer medidas de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Dichas medidas han sido consultadas con los delegados/as de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han planificado las medidas preventivas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se contemplan en dicha planificación objetivos y plazos para conseguirlos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se asignan responsabilidades y recursos para su ejecución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han previsto medidas para el seguimiento de las actividades planificadas y el control de los resultados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vigilancia de la salud de los trabajadores/as

¿Se realiza una vigilancia de la salud específica en función de los riesgos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se informa individualmente de los resultados a cada persona?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se toman medidas de protección del trabajador/a cuando se le detecta un daño a la salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se elabora un informe con los resultados colectivos de los exámenes de salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se analizan las enfermedades que provocan absentismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se estudia la posible relación de todo ello con las condiciones de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se respeta la voluntariedad y el consentimiento informado de la vigilancia de la salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se respeta la confidencialidad, la intimidad y la dignidad de las personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se utilizan los resultados de la vigilancia de la salud para verificar la eficacia de la planificación de las actividades planificadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se replantea la evaluación de riesgos cuando se detectan daños relacionados con las condiciones de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>