

TEMA 3 ELEMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

- [Conceptos elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos](#)
- [2. Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo](#)
- [3. Organización del trabajo preventivo: “rutinas” básicas](#)
- [4. Anexo 1. Las funciones de nivel básico y los requisitos para desempeñarlas](#)
- [5. Anexo 2. El recurso preventivo](#)
- [6. Bibliografía del Módulo 3](#)

Conceptos elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos

1. Introducción y objetivos

La prevención de riesgos laborales debe estar integrada en todas las actividades que se realicen en la empresa; por tanto, todos los trabajadores, con independencia de su rango jerárquico dentro de la empresa, deben estar implicados en la prevención. La iniciativa debe partir de la propia dirección de la empresa, pues solamente con el conocimiento por parte de esta de la situación preventiva podrá diseñar y aplicar las políticas más eficaces con respecto a las condiciones de trabajo de la empresa.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica “la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

Por tanto, organizar la prevención no consiste únicamente en contratar profesionales, concertar los servicios de un servicio de prevención ajeno u organizar un servicio de prevención propio. En el día a día de la empresa se toman muchas decisiones, y la “integración de la prevención” significa que todas las decisiones empresariales deben tomarse procurando que de ellas no se deriven daños a la salud de los trabajadores; esto puede implicar, por ejemplo, el diseño de un proceso productivo de forma que no menoscabe la salud de los trabajadores.

Al finalizar este módulo habrá alcanzado los siguientes **objetivos**:

Conocer las acciones que deben realizarse de forma sistemática en materia preventiva desde el inicio de la actividad productiva.

Conocer la documentación que debe elaborarse y conservarse en la empresa.

Conocer las instituciones y organismos públicos más importantes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y las funciones y los servicios que se desarrollan en este área.



2. Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las administraciones públicas competentes desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán los incumplimientos encontrados.

Existen determinados organismos internacionales, nacionales y autonómicos cuyas competencias y funciones van encaminadas a dar cumplimiento a este mandato legal.

Organismos nacionales

En España, los organismos e instituciones encargados de velar por la seguridad y la salud en el trabajo son:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST).

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P.

Organismos autonómicos.

Administraciones públicas competentes en materia sanitaria (Seguridad Social, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

Administraciones públicas competentes en materia de seguridad industrial (ministerios correspondientes).

Otras administraciones públicas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, denominado con anterioridad Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Para dar cumplimiento a su labor, el INSST tiene las siguientes funciones:

Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización nacional e internacional.

Promoción y realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación, contando con la adecuada coordinación y colaboración con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas.

Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Desarrollo de [programas de cooperación internacional](#) y colaboración con Organismos internacionales con relevancia en materia preventiva.

Velar por la coordinación, apoyar el intercambio de información entre las distintas Administraciones Públicas y especialmente fomentar y prestar apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Prestar, de acuerdo con las administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

¡RECUERDE!

El INSST es el órgano científico técnico especializado de la administración general del estado, cuya misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.



Actuar como Centro de Referencia Nacional en relación con las instituciones de la Unión Europea, en particular la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

Desempeñar la Secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo prestándole la asistencia técnica y científica.

Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Le corresponde la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de otras normas que incidan en las condiciones de trabajo, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente en caso de infracción.

Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

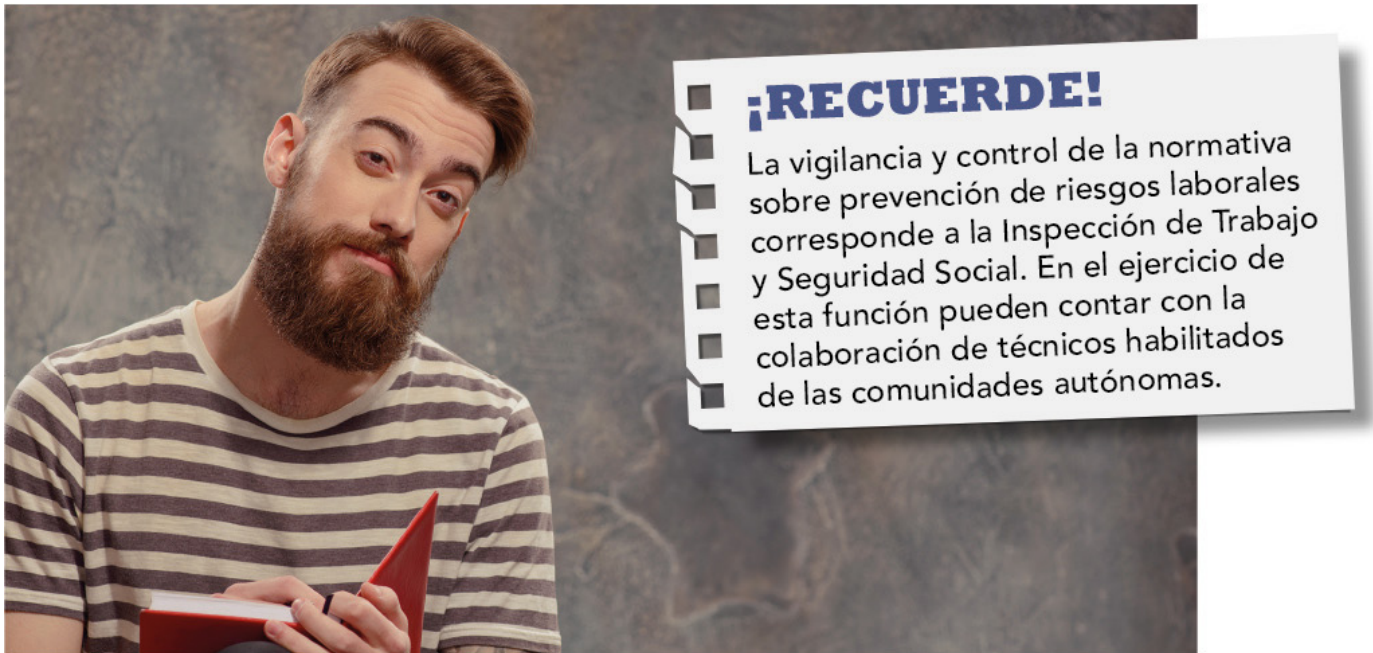
Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario; así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurran dichas

calificaciones.

Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención.

Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.



Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control en lo referente a:

Criterios y programas en general de las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas competentes en materia preventiva.

Proyectos de disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales.

Coordinación de actuaciones desarrolladas por las administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.



La Comisión está integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos ellos, por representantes de las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas.

La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recae en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales

Su finalidad es promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Organismos autonómicos

Cada comunidad autónoma ha organizado su propia Administración Laboral, concentrada en un órgano propio que asume las competencias de ejecución de la [legislación](#) laboral.

Los órganos de dichas Comunidades con competencias en prevención de riesgos laborales reciben distintas denominaciones, según la comunidad de que se trate. Desarrollan funciones como la investigación de accidentes, la formación y el asesoramiento técnico en estas materias y constituyen, junto con la Inspección de Trabajo, los órganos de la Administración que mantienen una relación más directa con los trabajadores y las empresas.

Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria

Según la LPRL les corresponden, entre otras, las siguientes funciones:



¡RECUERDE!

Las sanciones por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales son impuestas por las autoridades laborales competentes a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención.

La implantación de sistemas de información adecuados; mapas de riesgos laborales, estudios epidemiológicos, etc.

La supervisión de la formación impartida en el ámbito sanitario.

La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores.

Otras administraciones públicas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo

En el ámbito de las Administraciones Públicas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, cabe destacar las competencias atribuidas al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, en relación con la ordenación y seguridad industrial, regulados en la Ley 21/1992, de Industria.

Instituciones europeas

En materia específica de seguridad y salud en el trabajo cabe destacar los siguientes órganos de la Unión Europea:

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).



Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (CCSS o ACSH en su denominación en inglés).

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo fue creada para servir a las necesidades de información de los ciudadanos europeos interesados en la materia.

Su misión consiste en lograr unos lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos en Europa.

Entre sus objetivos está analizar y difundir información técnica, científica y económica en materia preventiva entre Estados miembros de la UE y fomentar la cooperación y el intercambio de experiencias entre las partes interesadas.

Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo fue creada para contribuir a la planificación y diseño de mejores condiciones de vida y trabajo en Europa. Con esta finalidad se encarga de supervisar las tendencias y avances en las condiciones de vida y trabajo, las relaciones laborales y los cambios estructurales en la economía de la UE, asesorando y difundiendo dicha información ante los responsables de la política social y los responsables de la sociedad civil e interlocutores sociales.

Comité Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Se encarga de asistir a la Comisión Europea en la preparación, aplicación y evaluación de toda iniciativa legislativa relativa a la seguridad y la salud en el trabajo.

Para llevar a cabo sus tareas, el Comité cooperará con los demás comités competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, como son: el Comité de altos responsables de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Comité Científico para los Límites de Exposición Profesional a Agentes Químicos (SCOEL).



Organismos Internacionales

Dentro del derecho del trabajo, y de especial relevancia en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, destaca, a nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT fue creada como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

3. Organización del trabajo preventivo: “rutinas” básicas

En cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para alcanzar este objetivo es necesario realizar actividades o rutinas básicas y, para ello, es preciso diseñar e implantar un sistema capaz de desarrollarlas teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores.

El derecho de los trabajadores a ser consultados y participar en todas las cuestiones relacionadas con la prevención conlleva una obligación por parte del empresario.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canaliza a través de sus representantes (si los hubiera), que en materia de prevención de riesgos laborales son los **delegados de prevención**.

En todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. En relación con la consulta y participación de los trabajadores, consúltase el Módulo 1 de este curso.

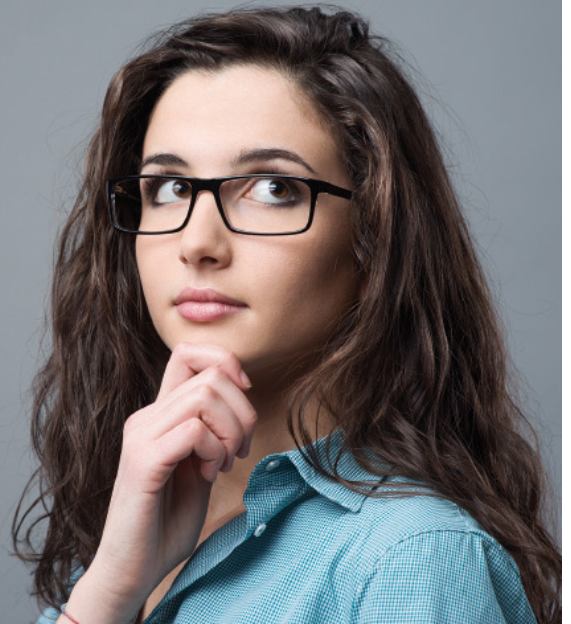
Para promover y apoyar la integración de la prevención en el sistema de gestión empresarial es necesario disponer de recursos especializados, tanto humanos como materiales. La adopción de una organización preventiva así como la implantación de un plan de prevención son la clave para la consecución de estos objetivos.

3.1. Organización preventiva

Para poder llegar a una integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en la empresa, en primer lugar hay que definir su organización preventiva.

**¡RECUERDE!**

Es necesario que exista el compromiso por parte de la dirección para poder establecer un sistema de gestión de la prevención.



No existe un único sistema válido, el modelo más eficaz es aquel que se integre plenamente y logre que directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la prevención de los riesgos laborales.

La dirección, el empresario, es quien debe definir y dar a conocer el organigrama general de la empresa, encomendando las tareas a desarrollar y estableciendo las responsabilidades en materia de prevención a cada uno de sus miembros. La definición por escrito de las funciones preventivas de una organización y velar por su cumplimiento es algo no solo 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.

A continuación se describen las diferentes modalidades de organización preventiva, de acuerdo con la reglamentación vigente, teniendo en cuenta que cada empresa elegirá la que se adapte a sus características, respetando en todo caso los mínimos que prescribe el Reglamento de los Servicios de Prevención, tal como se indica en la tabla, donde se esquematiza la modalidad de organización preventiva en función del número de trabajadores.

Las modalidades de organización no son exclusivas sino que puede contar con una modalidad mixta, es decir, que se puede adoptar una de ellas apoyada por una o varias de las otras opciones.

Con carácter general, las cuatro modalidades preventivas establecidas en el RSP se pueden dividir en dos grandes categorías:

Organizar la prevención con los medios propios de la empresa.

Recurrir a un servicio externo.

Aclaraciones

El empresario podrá asumir la PRL en empresas de 11 a 25 trabajadores cuando la actividad se desarrolle en un único centro de trabajo.

En empresas de más de 250 trabajadores, cuya actividad se encuentre entre las incluidas en el Anexo I o cuando así lo determine la autoridad laboral, deberán contar con un Servicio de Prevención Propio o con un Servicio de Prevención Mancomunado.

Empresas con más de 500 trabajadores deberán constituir un Servicio de Prevención Propio o un Servicio de Prevención Mancomunado.

La actividad preventiva es asumida directamente por el empresario

El empresario (dirección) puede llevar a cabo personalmente la actividad de prevención, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.

Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (las denominadas “actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales”).

Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar (nivel básico, intermedio o superior).

Esta capacitación se adquiere acreditando la formación o experiencia (según el caso), establecidos en los artículos 34 a 37 del citado reglamento.

La actividad preventiva se encomienda a uno o varios trabajadores

El empresario (dirección) encarga a uno o varios trabajadores (trabajadores designados) la actividad preventiva en la empresa.

Los trabajadores designados no tienen por qué tener dedicación exclusiva para las actividades preventivas. En consecuencia, pueden ser trabajadores que desarrollen su actividad profesional en otros ámbitos de la empresa pero que dediquen parte de su tiempo a la prevención de riesgos laborales.

La dedicación, los recursos y la capacitación de los trabajadores designados deben ser suficientes para llevar a cabo eficazmente las funciones encomendadas.

Las actividades de prevención que, por su complejidad o cualificación, no puedan ser desarrolladas por los trabajadores designados, se realizarán a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.



Véase además el Anexo 1. Las funciones de nivel básico y los requisitos para desempeñarlas

Servicio de Prevención Propio o Servicio de Prevención Mancomunado (SPP o SPM)

El servicio de prevención propio constituye una unidad organizativa específica de la empresa cuyos integrantes deben dedicarse de forma exclusiva a la prevención de riesgos laborales. La interdisciplinariedad de los miembros del servicio es muy conveniente y realizarán sus funciones de acuerdo con su cualificación, según indica la reglamentación.

Los servicios de prevención deben estar dotados de los recursos humanos y materiales necesarios para poder realizar eficazmente sus cometidos.

Hay que tener en cuenta que, independientemente de que el servicio asuma de forma directa la realización de determinadas actuaciones preventivas que le son propias y que no pueden ser transferidas (como, por ejemplo, la evaluación y control de los riesgos higiénicos, el diseño de instalaciones contra incendios, la evaluación interna de elementos del sistema preventivo, etc.), es necesario que en muchas de las actividades preventivas planificadas participen y se impliquen directamente directivos, técnicos, mandos y trabajadores.



Servicio de Prevención Ajeno (SPA)

Cuando se recurra a uno o varios servicios de prevención ajenos, estos deben estar acreditados por la autoridad laboral. Deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubiesen concertado.

Complementariamente a lo que establece la reglamentación sobre servicios de prevención propios o ajenos, es muy conveniente que todo centro de trabajo disponga, al menos, de una persona (coordinador de prevención) que desarrolle funciones de coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y actúe de nexo de unión entre el servicio de prevención propio, ajeno o mancomunado cuando existan diferentes centros de trabajo. Sus funciones serían similares a las del trabajador designado.

Recurso preventivo

Si bien esta figura no está contemplada como una modalidad de organización preventiva dentro de la empresa, desde su aparición, con la reforma del marco normativo, ha adquirido especial relevancia.

Se considera recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

Esta figura es una medida preventiva complementaria y en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva.

Véase además el Anexo 2. El recurso preventivo



¡RECUERDE!

Cada empresa debe organizar la actividad preventiva de acuerdo con una de las cuatro modalidades establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Existe la posibilidad de desarrollar la actividad preventiva con recursos propios o ajenos.



3.2. Plan de prevención de riesgos laborales

Para una correcta integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, se debe implantar y aplicar un **plan de prevención de riesgos laborales** que debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa y conocido por todos sus trabajadores. 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.

El plan de prevención de riesgos laborales es un documento en el que deben incluirse los siguientes elementos:

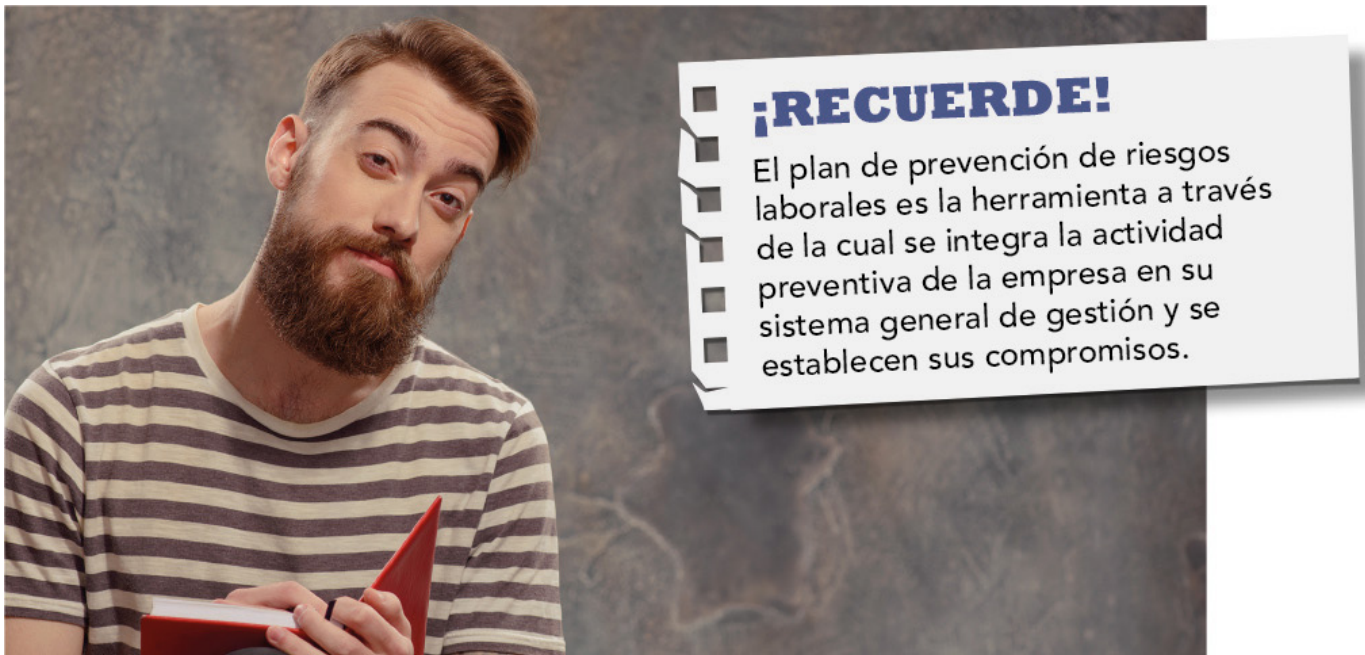
La identificación de la empresa, su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

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.

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.

La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes (véase el Capítulo 3 de este módulo).

Los compromisos, 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.



Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar personalmente o con el asesoramiento y ayuda de personal capacitado. Por lo tanto, la evaluación y la planificación forman parte del plan.

En cualquier centro de trabajo de una empresa, toda la documentación del plan que afecte al mismo debe ser inmediatamente accesible y estar a disposición de las autoridades y los representantes de los trabajadores.

Las empresas de hasta 50 trabajadores con actividades no peligrosas podrán disponer de un plan de prevención de riesgos laborales aún más sencillo. Este documento, de extensión reducida y fácil comprensión, debe estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establece las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

Evaluación de los riesgos

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.



Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.

Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes y, por otro, el trabajador que ocupa el puesto. En particular, la evaluación de riesgos tomará en consideración, entre otros, los siguientes aspectos:

Las características de los locales.

Las instalaciones.

Los equipos de trabajo existentes.

Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo.

La propia organización y ordenación del trabajo en la medida en que influyan en la magnitud de los riesgos.

Así mismo, debe tenerse en cuenta la posibilidad de que el trabajador que ocupe ese puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, se tendrán en cuenta los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos



existentes o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

¡RECUERDE!

La evaluación de riesgos es un proceso fundamental para obtener aquella información que permita planificar la acción preventiva.

El empresario debe adoptar un procedimiento para la evaluación de riesgos.

El resultado de la evaluación de riesgos estará debidamente documentado y se mantendrá a disposición de la autoridad laboral.



La evaluación inicial debe revisarse, en todo caso, en aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos y según se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Tras la evaluación, se debe programar, organizar y controlar la aplicación de las medidas de prevención y protección, con el fin de asegurar el mantenimiento de su eficacia en el tiempo y el control efectivo de los riesgos.

Planificación de la actividad preventiva

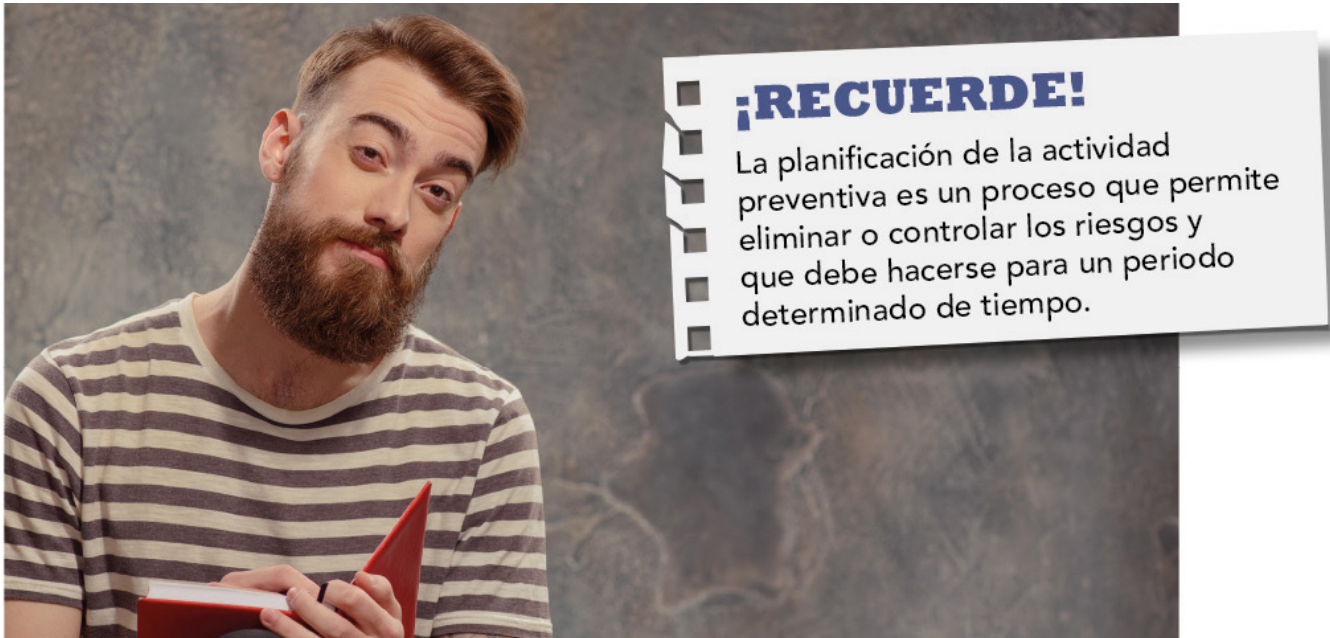
Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario elaborará un plan de acción para eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, estableciendo prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos.

La planificación de la actividad preventiva debe incluir, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Igualmente deben ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

Se pueden distinguir tres tipos de actuaciones preventivas, las cuales deben quedar debidamente registradas:

Las medidas materiales para eliminar o reducir los riesgos en el origen, pudiéndose incluir también las dirigidas a limitar los riesgos o sus consecuencias en caso de accidentes o emergencias



Las acciones de información y formación para lograr comportamientos seguros y fiables de los trabajadores respecto a los riesgos a los que potencialmente puedan estar expuestos.

Los procedimientos para el control de los riesgos, a fin de mantenerlos en niveles tolerables a lo largo del tiempo; los procedimientos para el control de cambios, a fin de evitar alteraciones incontroladas en los procesos; y los procedimientos para el control de sucesos relevantes, por ejemplo ante emergencias.

La **información y formación** adecuadas hacen 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.

Las **instrucciones de trabajo** en la utilización de equipos o en la realización de tareas críticas es una buena herramienta para facilitar la formación de los trabajadores por parte de sus mandos directos y a su vez poder controlar y evitar actuaciones inseguras.

La **señalización**, como medida de carácter preventivo, se utiliza para facilitar la información necesaria con la suficiente antelación para que las personas puedan actuar ante situaciones en las que es necesario advertir de peligros, conocer la obligatoriedad del uso de equipos de protección individual y localizar los medios de lucha contra incendios, de primeros auxilios y vías de



evacuación o prohibiciones en general.

Los **equipos de protección individual** (EPI) nunca serán prioritarios frente a otros tipos de medidas y es necesario efectuar un análisis de necesidades para seleccionar los más idóneos y que dispongan a su vez de la certificación correspondiente, con marcado CE. El empresario debe proporcionar gratuitamente a los trabajadores los EPI necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Los trabajadores deben ser debidamente informados, mediante normas de utilización, sobre cómo, cuándo y dónde deben emplearlos. Y por último se debe comprobar que los trabajadores hacen buen uso de los mismos y que los mantienen en buen estado.

Control de cambios. Coordinación empresarial

Los cambios en los procesos por adquisiciones, modificaciones, contratación de personal o cambios de puesto de trabajo requieren atención especial en materia de PRL, por lo que habrá que recurrir al especialista en tales situaciones. Basta con que los responsables de las unidades afectadas sepan cómo actuar y recurran al especialista en prevención propio o externo cuando sea necesario. Presumiblemente, en una pequeña empresa ello puede ser asumido fácilmente sin necesidad de un procedimiento documental.

En cambio, no sucede lo mismo ante la necesidad de coordinar actuaciones que pueden repercutir en la seguridad y salud en el trabajo de algunas personas cuando coinciden dos o más empresas en un mismo entorno físico para realizar sus respectivos cometidos. En estos casos, los riesgos que afectan a los trabajadores de una empresa dependen tanto de la actividad de la misma como de los otros o de las instalaciones en las que trabajan juntos.

La reglamentación establece que cada empresario debe informar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de otras actividades en el mismo centro de trabajo, en particular si los riesgos son graves. Ello solo puede realizarse de una manera segura y ágil con un procedimiento que permita disponer de información escrita, normalmente prevista a tal efecto cuando los trabajos a realizar tengan las mismas características. Tal información puede ser extraída fácilmente de la evaluación de riesgos de cada empresa. También la normativa (RD 171/2004) prevé la cooperación de las diversas empresas en la PRL de sus respectivos trabajadores, desarrollando estrategias de vigilancia y control y reuniones conjuntas de seguimiento. Cuando las actividades sean potencialmente peligrosas, deben estar presentes los “recursos preventivos”.

Control de sucesos. Investigación de accidentes y plan de emergencia

La LPRL establece la obligación de que todos los accidentes de trabajo y demás daños físicos derivados del trabajo se investiguen para la adopción de las medidas correctoras pertinentes;



también en aquellos incidentes que los hubieran podido generar. La disponibilidad de un procedimiento documentado facilita la tarea, aunque no es imprescindible. Lo importante es que se averigüe lo sucedido sin afán de buscar culpables y se adopten las medidas organizativas que eviten su repetición.

Ante situaciones de emergencia, que puedan ser previsibles, la empresa tiene la obligación de elaborar un Plan de emergencia cuyo contenido y extensión depende de la actividad de la empresa, su configuración física, su tamaño y los tipos de riesgos que las puedan generar.

Estos temas son tratados con mayor profundidad en los Módulos 1 y 2.

Auditoría

La auditoría es un instrumento que permite valorar la eficacia del sistema de gestión preventiva de la empresa, detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente. Con la información obtenida se adoptarán las decisiones necesarias para su perfeccionamiento y mejora.

Las empresas que hayan optado por asumir con recursos propios la actividad preventiva deberán someter su sistema de prevención a una auditoría externa. Esta debe llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva y ser repetida cada cuatro años (excepto cuando se realicen actividades de especial peligrosidad, en cuyo caso el plazo será de dos años).

¡RECUERDE!

La exención de auditorías del sistema de gestión de la prevención debe solicitarse a la autoridad laboral de su comunidad autónoma.



No obstante, las empresas de hasta 50 trabajadores, cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente, no están obligadas a auditarse, siempre y cuando lo

soliciten a la autoridad laboral.

3.3. Documentación: recogida, elaboración y archivo

El sistema documental de prevención de riesgos laborales debe realizarse en el seno de cualquier organización laboral de manera sistemática.

Todos los documentos deben estar a disposición de quienes los puedan utilizar o consultar, si bien, en pequeñas empresas, el Manual y los Procedimientos pueden llegar a integrarse o unificarse en vistas a una mayor simplificación del sistema documental.

El sistema documental debe ser lo más simplificado posible para que los documentos no se conviertan en el eje central de las actuaciones, sino que sean herramientas para el buen control y desarrollo de estas.

A continuación se muestra un cuadro resumen con los documentos que deben ser generados y conservados para tener a disposición de la autoridad laboral:

3.4. Resumen de aspectos importantes

_La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Las administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, existen determinadas instituciones europeas e internacionales cuyos convenios, resoluciones, tratados, etc. son acatados fielmente por España.

Para cumplir con los principales requisitos legales en relación la organización del sistema de prevención se debe organizar el sistema de prevención y llevar a cabo unas rutinas básicas. Esto se consigue adoptando una modalidad organizativa adecuada e implantando un plan de prevención.

4. Anexo 1. Las funciones de nivel básico y los requisitos para desempeñarlas

(Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención)

Artículo 35: Funciones de nivel básico

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

- a._Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- b._Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- c._Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- d._Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- e._Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- f.Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

- a._Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los



apartados A y B, respectivamente, del Anexo IV citado, o

b._poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o

c._acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

_En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3._La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

5. Anexo 2. El recurso preventivo

Independientemente de cual sea el modelo de organización preventiva implantado por la empresa (recursos propios o concierto con servicios de prevención ajenos), la presencia del recurso preventivo será preceptiva cuando se dé alguno de los tres supuestos enunciados en el artículo 32 bis de la LPRL, desarrollados por el Real Decreto 604/2006, e incorporados como artículo 22 bis en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Con carácter general, se pueden diferenciar dos situaciones:

Sectores distintos a la Construcción

La empresa o empresas cuya actividad aporta o genera el riesgo que motiva la presencia de un recurso preventivo, la obliga a cumplir con dicha obligación; es decir, aquella empresa cuya actividad modifica o agrava el riesgo de las demás o que realiza actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales. Puede ser una empresa subcontratista.

Sector de la Construcción

Sus peculiaridades se encuentran recogidas en la Disposición Adicional decimocuarta de la LPRL, en la Disposición Adicional décima del RSP y en la Disposición Adicional Única del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, que señala que el Plan de Seguridad y Salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos. Dado que la elaboración del citado Plan es una obligación del contratista, para que una empresa quede obligada a designar un recurso preventivo es necesario que actúen como empresas contratistas, no pueden ser subcontratistas.

Adicionalmente, los convenios colectivos, entre ellos el de la Construcción, el del Metal, el de la Madera, etc., desarrollan para sus propios sectores los contenidos de las acciones formativas obligatorias de los recursos preventivos, dotándolos de mayor grado de especialización.

Sujetos a los que se les pueden asignar las funciones del recurso preventivo

La designación o asignación debería realizarse por escrito mediante la utilización de un documento de nombramiento.



a) Personas que pueden ser designadas, según el artículo 32 bis.2 de la LPRL:

Uno o varios trabajadores designados de la empresa (entendiendo por tal la figura a la que se refiere el artículo 30 de la LPRL).

Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

Uno o varios miembros del servicio o servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

b) _Trabajadores asignados. El empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa, aunque no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores designados.

Funciones del recurso preventivo

Están recogidas en el apartado 4 del artículo 22 bis del RSP:

Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos. Esta vigilancia incluirá: Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación.

Comprobar la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de recursos preventivos.

Si, como resultado de la vigilancia, se observase un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia: Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que este adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si estas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Bibliografía del Módulo 3

- _INSHT, 2012. Guía Técnica de Simplificación Documental. NIPO: 272-12-014-4.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/GuiaSimplificacionDocumental.pdf>

- _INSHT, 2015. Guía Técnica para la Integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa. NIPO: 272-15-017-4.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf

- _INSHT, 2000. NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas. NIPO: 272-15-017-4.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/565w.pdf>

- _INSHT, 2001. NTP 591: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (III): registros documentales.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_591.pdf

- _INSHT, 2009. NTP 830. Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NIPO: 792-09-063-6.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/830%20web.pdf>

- _INSHT, 2009. NTP 850. Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración. NIPO: 792-09-063-6.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/850%20web.pdf>

- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>

- <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/national-focal-points>

- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:c11111>
- http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/index.html
- http://www.lexnova.es/Pub_In/Documentos/documento_1359.htm