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, consúltese 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.

Copyright 2026



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.

Copyright 2026

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.

Copyright 2026

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.

Copyright 2026

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

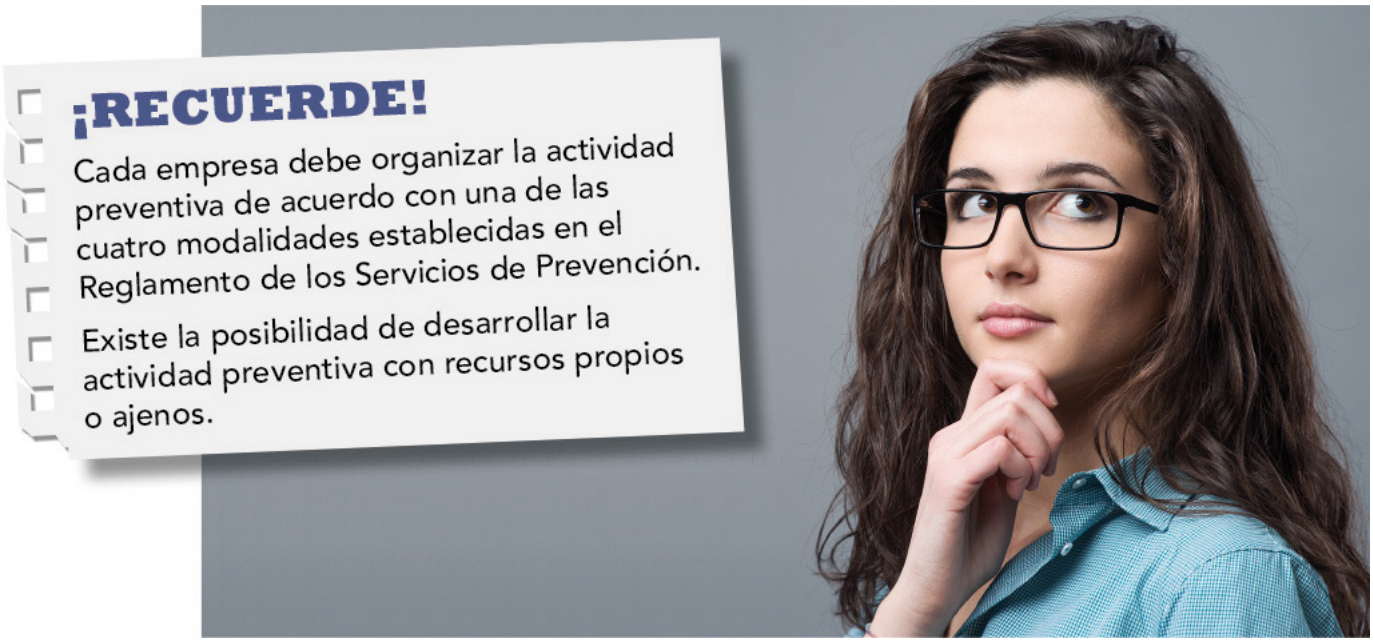
Si bien esta figura no está contemplada como una modalidad de organización preventiva dentro de la empresa, desde su aparición, con la reforma del marco normativo, ha adquirido especial relevancia.

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

Copyright 2026



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.

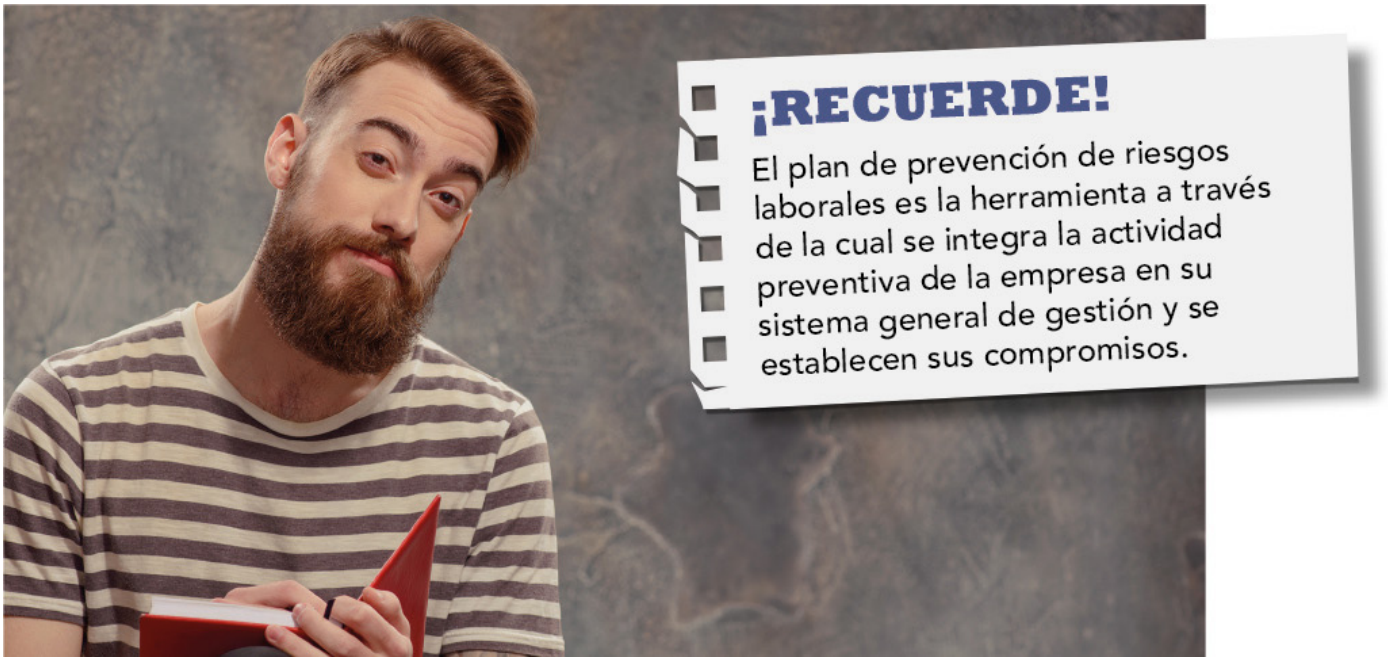
La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

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).

Copyright 2026

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.

Copyright 2026

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

Copyright 2026

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.



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.

Copyright 2026

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

Copyright 2026

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;

Copyright 2026

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).



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.

Revision #1
Created 2025-02-21 13:37:59 CET by Equipo CA
Updated 2025-02-21 13:41:29 CET by Equipo CA

Copyright 2026