A solid red vertical bar is positioned on the left side of the page, extending from the top to the bottom.

Guía para evaluar y promover el compromiso con las actividades preventivas en la empresa

Esta publicación forma parte del proyecto denominado “**Guía para evaluar y promover el compromiso preventivo de las organizaciones laborales de Cantabria**”, número de proyecto 151-IT/2001, financiado por la FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en la convocatoria del año 2001 y a iniciativa de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES en Cantabria.

EDITA:

LABOUR asociados

UGT Cantabria-Gabinete de Seguridad y Salud Laboral

DIRECCIÓN:

F. Javier Pinilla García
Ricardo Rodríguez Contreras

COORDINACIÓN:

Máximo Gutiérrez Sánchez

EQUIPO TÉCNICO:

M^a Eugenia González Torrens
Mónica Calonge

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Martín & Reyes

IMPRIME:

Realizaciones Hera

Guía para evaluar y promover el compromiso con las actividades preventivas de la empresa



Gabinete de Seguridad
y Salud Laboral



Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicación
Comisión Cántabra de Seguridad y Salud Laboral



Presentación

Esta guía pretende, evidentemente, facilitar la actuación en prevención pero, sobre todo persigue fomentar la reflexión sobre el papel, objetivos y criterios de eficacia de la acción preventiva y no sólo respecto a los medios que la legislación establece. Para ello, con esta guía se intenta facilitar una aproximación global a lo que representa la tarea preventiva en la empresa. No se trata tanto, por ello, sólo de detallar las obligaciones, derechos y deberes de empresarios y trabajadores como de facilitar la comprensión del papel que debe jugar la prevención en el conjunto de la vida diaria de la empresa, esto es, lo que denominamos de forma coloquial, "la integración de la prevención". La variedad y en algunos casos la complejidad de las acciones preventivas exigidas por la normativa puede hacernos olvidar que todas ellas se derivan de unos principios básicos que representan la esencia de la prevención. Pensar y actuar preventivamente es mucho menos difícil de lo que puede parecer. Para ello, el texto se ha dividido en cuatro capítulos. El primero establece los componentes de la tan anhelada "cultura de la prevención"; el segundo analiza el marco y los criterios de la función prevención por parte de la empresa, con el objeto de poder valorar en qué medida esa función de gestión se encuentra bien asentada entre las variadas funciones que debe realizar la empresa para su funcionamiento cotidiano. El tercer capítulo se dedica a señalar los requisitos de una prevención participada que constituye el segundo gran pilar sobre el que se asienta la prevención integral. En este caso la figura del Delegado de Prevención es clave, pero no sólo como representante y canalizador de los intereses de los trabajadores, sino como animador fomentando la participación directa de éstos. Estos dos capítulos cuentan, a modo de resumen, una pequeña lista de comprobación que sirva para facilitar la verificación del cumplimiento, por parte de la empresa, de sus obligaciones, de gestionar de forma integral la prevención y de facilitar la labor del Delegado de Prevención. El cuarto y último selecciona y analiza brevemente cinco casos ejemplares de empresas que en la Comunidad de Cantabria realizan una gestión satisfactoria de la prevención, lo que denominamos "buenas prácticas". Con ello pretendemos más que presentar ejemplos a imitar miméticamente, estimular la confianza en otras muchas empresas de que actuar preventivamente no sólo es mucho más sencillo de lo que pudiera parecer sino que también es un buen negocio, aunque su beneficio no sea sólo, que también lo es, puramente contable.

M^a Jesús Cedrún
Secretaria General de UGT en Cantabria

INDICE

Introducción	8
1. Los componentes de la “cultura de la prevención”	12
2. La función de prevención	18
2.1. La naturaleza de las obligaciones empresariales en prevención	19
2.2. Los actores de la prevención integrada en la empresa	26
2.3. El proceso de integración en la prevención	30
3. La función de participación	38
3.1. ¿Qué es participar?	38
3.2. Derechos de los trabajadores, la participación y el Delegado de Prevención	41

3.3. El derecho a la información como primer paso necesario a la participación	45
3.4. La formación como requisito ineludible de participación	46
3.5. La consulta; donde comienza la participación	48
3.6. La capacidad de proponer	52
3.7. El trabajo sindical en prevención	53
3.8. Guía para la valoración de las funciones de gestión preventiva y de participación	61
4. Buenas prácticas preventivas en las empresas de Cantabria	68
4.1. El concepto de buena práctica	69
4.2. Ejemplos de buenas prácticas preventivas	70
Anexo Normativo	77

Introducción

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es el fruto de la transposición de la Directiva 89/391/CEE. La calidad jurídica del citado texto normativo es indiscutible, lo que no significa que no presente insuficiencias notables. Sin embargo, la calidad de la norma no se está traduciendo en una mejora de la calidad de las condiciones de trabajo. Entonces, ¿cuáles son las causas que explican esta resistencia para una eficaz traducción de la norma a la práctica en los centros de trabajo?. Podemos diferenciarlas en dos tipos; unas son de carácter cultural y otras de indole contextual. Entre las primeras tenemos la frecuente resistencia que produce la fuerza de la tradición. Hasta la reforma normativa de 1995 la prevención, si bien formalmente obligada, en la práctica no eran exigibles más medidas que las que tras el accidente imponía la visita del Inspector de Trabajo. El pensar y actuar (invertir) anticipadamente no estaba habitualmente en las prioridades de los gestores empresariales. Por su parte, los hábitos de trabajo y la tradicional monetarización de la salud a través de los "pluses" de penosidad, peligrosidad y toxicidad habían conformado una resignación fatalista de los trabajadores frente a los riesgos laborales. La tan frecuentemente invocada "ausencia de cultura de prevención", a la que se culpa frecuentemente de constituir el principal lastre de la aplicabilidad de la normativa, refiriéndose en exclusiva a los comportamientos de los distintos implicados y, en especial, de los trabajadores es, sin duda, cierta pero en este diagnóstico se suelen olvidar otras causas, en particular, las otras resistencias, que hemos denominado contextua-

les y que se fundamentan en los profundos cambios que está experimentando el mundo del trabajo en España, así como en el resto de los países desarrollados. El mundo industrial y estable, centrado en la gran empresa, que constituye el modelo implícito de todas las normativas preventivas comienza a ser sustituido o complementado por un mundo laboral en el que la prestación de servicios y no la fabricación de productos constituye la norma. Además, en todos los sectores nuevas formas de empleo y sistemas de trabajo se ensayan constantemente. El elemento común a todos ellos es el de su flexibilidad como respuesta a la imprevisibilidad del entorno económico y la consecuencia es la fragmentación de los componentes del proceso productivo, de las solidaridades y conocimientos entre los trabajadores y de la misma relación entre trabajador-empresa. Esta nueva situación cuyas características se acentúan, día a día, constituye una rémora importante, quizás determinante, a la efectiva aplicación de la normativa preventiva y, por ello, a la mejora efectiva de las condiciones de trabajo para la mayor parte de los empleados. En primer lugar, la inseguridad en el empleo, característica de cualquier relación laboral, incluida la indefinida, provoca la ruptura del contrato implícito entre empresa y trabajador y una consiguiente reducción de la confianza mutua que, sin duda, afecta al grado de cooperación necesario en la aplicación de medidas preventivas. Por otra parte, la alta rotación entre empleos de los trabajadores temporales afecta limitando el grado de conocimiento de los riesgos de los lugares de trabajo e impidiendo

el aprendizaje de la realización correcta de las tareas y con ello de las reglas de seguridad. Además, la polivalencia, cada día más exigible a todos los empleados ocasiona una exposición a riesgos múltiples y origina un conocimiento tan sólo superficial de las rutinas preventivas para enfrentarlos satisfactoriamente. Por otra parte, el estilo de dirección que en España y, en particular en la PYME, nunca ha dejado de tener rasgos autoritarios se ve, por el nuevo marco sociolaboral, facilitado para imponer de forma excesiva mayores cargas de trabajo y ritmos de ejecución, lo que conlleva una mayor fatiga de los trabajadores y la aparición en éstos de todo tipo de enfermedades y molestias físicas y mentales, al tiempo que facilita la producción de accidentes.

En este contexto sociolaboral profundamente cambiante es en el que debe aplicarse una reforma normativa, la encabezada por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que modificó sustancialmente el marco normativo e institucional precedente. Los criterios básicos sobre los que se sustenta, prevención, responsabilidad empresarial y participación de los trabajadores, determinan una nueva distribución y relaciones entre las tareas de cada agente implicado.

El criterio de prevención marca la orientación que deben tener las políticas tanto públicas como privadas. Ello supone un desplazamiento desde las funciones reparadoras o de mera protección de los trabajadores hacia el estudio, erradicación y control de las condiciones generadoras del daño. Se pasa así del predominio de un enfoque individual del problema, la protección del trabajador frente al accidente laboral, a otro en que prima lo colectivo, las condiciones de trabajo, los factores de riesgo, identificables en el marco de la empresa. Es en ésta, la empresa o centro de trabajo, donde el trabajador en el ejercicio de su tarea se expone a agresiones de todo tipo para su salud. No sólo se trata de accidentes aunque esta sea la forma más visible, también son las enfermedades (reconocidas o no), que tienen su origen en el trabajo y las múltiples alteraciones de la salud que tienen relación con la actividad, el desgaste psíquico, el envejecimiento prematuro, las alteraciones de la capacidad y función reproductiva, etc.

En todo caso, los riesgos en los centros de trabajo se derivan de las decisiones tomadas respecto a: ¿dónde se trabaja?, ¿con qué se trabaja? y ¿cómo se trabaja?. Son, por tanto, "subproductos" no deseados pero consecuentes con las decisiones u opciones organizativas, de aquí la responsabilidad empresarial como principio de la norma. El empresario es el actor fundamental de la "política de prevención en la empresa" y el máximo responsable. Aunque otros acto-

res intervengan, presionen o exijan, su decisión es clave para modificar condiciones de trabajo que se hayan mostrado inadecuadas. La responsabilidad empresarial frente a los riesgos del trabajo no significa exclusivamente la exigencia de responsabilidades en los diversos órdenes legales que sancionan conductas ilícitas en esta materia. La efectiva responsabilidad encuentra su mayor plasmación en una actitud "proactiva" del empresario frente a esos riesgos, es decir, integrando como un objetivo de negocio más la salud y seguridad de los empleados, pues si bien ello no constituye la razón de ser del riesgo empresarial sí supone una condición imprescindible para su éxito a medio y largo plazo. El bienestar de los trabajadores constituye un prerrequisito del bienestar y salud económica de la empresa pues sólo con la implicación inteligente y motivada de los trabajadores es posible un desarrollo sostenible de la iniciativa empresarial.

Por su parte, la importancia asignada a la participación de los trabajadores en la Ley 31/1995 va más allá del reconocimiento de que se trata de un requisito democrático mínimo. Ya que son los trabajadores quienes sufren las consecuencias de los riesgos en el lugar de trabajo, es lógico que puedan influir para evitarlos. Pero además, su contribución es imprescindible para la eficacia de una verdadera prevención, constituyendo un requisito metodológico para hacer prevención. Su experiencia en el puesto de trabajo o tarea es, en muchos casos, un conocimiento inalcanzable por la intervención puntual de un técnico o experto. Sin el complemento del saber del trabajador cualquier análisis de riesgos es imperfecto.

Es en el terreno de la empresa donde se "juega" lo fundamental de la prevención de riesgos del trabajo y, por ello, son las dos partes que la componen los protagonistas primordiales: empresario y trabajador, éste tanto de forma individual como colectiva a través de sus representantes.

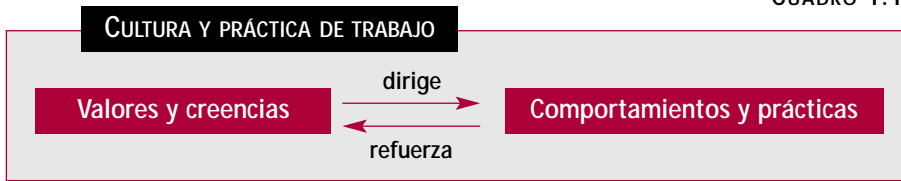
José Luis Hernando de las Heras
Secretario de Acción Sindical,
Salud Laboral y Medio Ambiente

Los componentes de la “cultura de la prevención”

A menudo se observan comportamientos inseguros en los centros de trabajo y el diagnóstico inmediato es la “ausencia de una cultura de prevención”. Frecuentemente se pretende actuar sobre ellos mediante la formación, la información o el establecimiento de reglas de obligado cumplimiento. Sin embargo, con ello sólo intentamos atacar los síntomas del problema y no sus causas. De ahí los reiterados fracasos de numerosas campañas informativas, sensibilizadoras y pedagógicas. Los comportamientos constituyen la expresión de la cultura pero no es la cultura.

El cuadro 1.1. muestra la relación dialéctica entre los valores y creencias, el aspecto propio de la cultura, y los comportamientos y actitudes en la práctica diaria que es lo que percibimos y nos sirven de indicador de los valores. Los valores dirigen nuestro comportamiento y prácticas de trabajo, nos dicen qué es lo correcto e importante. Si se prima sobre todo el beneficio a corto plazo independientemente del coste de lograrlo ello se traducirá en prácticas laborales que subordinarán cualquier consideración a la necesidad de terminar el trabajo cuanto antes, incluso sin detenerse a adoptar medidas de seguridad. A su vez, la repetición de prácticas y la permisividad ante ellas, aunque éstas representen comportamientos de riesgo, trasmite a los trabajadores el mensaje de que la prevención no es tan importante como la producción; es decir, refuerza los valores antes señalados.

CUADRO 1.1.



Los aspectos visibles de una cultura de seguridad en la empresa, es decir los comportamientos y prácticas en situación de trabajo son, entre otros, los siguientes:

1. **La declaración expresa y la comunicación al conjunto de la organización de una política de seguridad y salud.** Se trata de una responsabilidad empresarial que debe transmitir al conjunto de la organización el rango de importancia y la relevancia que se otorga a la seguridad y la prevención en la empresa. Un ejemplo de declaración política se encuentra en el cuadro.
2. **La existencia de una estructura preventiva que sustente esa política.** La obligación legal de disponer de un asesoramiento bien a través de medios propios y/o del concierto con un servicio de prevención ajeno puede no ser suficiente si toda la prevención es comprada en el exterior a la empresa y en ésta no existe nadie con conocimientos mínimos que asegure un asesoramiento cotidiano a la organización.
3. **La objetivación observable de comportamientos preventivos por parte de quienes tienen la obligación y los medios de realizarlos.** Estos comportamientos son, por ejemplo si el encargado de compras establece entre las especificaciones técnicas de un nuevo equipo de trabajo que la emisión sonora sea menor a X decibelios; o bien que los mandos intermedios cuando encarguen un trabajo con urgencia calculen realmente los tiempos necesarios para instalar y emplear los medios de protección necesarios.

Estos aspectos son los que podemos más fácilmente valorar en una empresa pues los valores y creencias son menos visibles. La gestión integrada de la prevención a la que la Ley de Prevención se refiere como objetivo necesario, requiere, a su vez, de una cultura integral que constituye el resultado de dos dimensiones distintas y complementarias, la de la función prevención y la de la función participación (cuadro 1.2.).

Por función de prevención entendemos el conjunto de estructuras y medios desplegados por la empresa para atender las necesidades técnicas y de gestión de las actividades preventivas; es decir, los medios humanos, su número y cualificación,

CUADRO 1.2.

TIPOS DE CULTURA Y PREVENCIÓN		Función prevención	
		-	+
Función participación	-	Cultura fatalista	Cultura burocrática
	+	Cultura de autodefensa	Cultura de prevención integral

su organización, así como los recursos financieros de que disponen. Por función participación debe entenderse el grado en que la opinión y la intervención de los trabajadores goza de autonomía para expresarse; esto es, el nivel de presencia de representantes específicos, su número y formación para atender a esas funciones representativas y especializadas como es la de prevención, y también, el apoyo y estímulo que tiene entre los trabajadores y por parte de la empresa.

La existencia de cierto grado de autonomía en empresas en que la función de prevención es escasa o inexistente provoca el desarrollo de comportamientos de autodefensa entre los trabajadores, el establecimiento de "trucos" de la profesión, transmitidos de forma colectiva por y en los grupos de trabajo, aprendidos tras la incorporación del trabajador a la empresa. Con ello se contrarresta la inexistencia de una política y organización preventiva en la empresa.

Por su parte, la ausencia de la función prevención y la función participación en los centros de trabajo ocasiona una cultura de corte fatalista, sin duda omnipresente aún hoy día. Esta forma de cultura se expresa a través de la consideración de que los riesgos, los accidentes se consideran "normales", son propios de la actividad como siempre han sido. Esta actitud califica implícitamente a los riesgos como inevitables y sólo queda compensar de alguna forma a quien los asume (pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad) o a quien los sufre (indemnización por el accidente o enfermedad). Ni que decir tiene que esta actitud continúa estando muy presente en la mayor parte de los centros de trabajo españoles. Romper con ello constituye el objetivo de la reforma normativa iniciada por la Ley de Prevención.

Sin embargo, buen número de empresas tan sólo han avanzado al siguiente estadio, el de una cultura burocrática de la prevención. El énfasis puesto en la LPRL en los aspectos procedimentales de la prevención, esto es, la evaluación de riesgos, la elaboración de un plan de prevención, etc., viene siendo entendido en muchos casos como un fin en sí mismo. Un sistema de control a través de la Inspección de Trabajo que se centra en el cumplimiento de obligaciones documentales más que en la verificación real contribuye a dar la impresión que lo

que importa a la empresa de la prevención es “ tener los papeles hechos” para que no la sancionen. Pero, no es lo mismo la gestión integral de prevención que el cumplimiento de las normas aunque sea de forma estricta.

Por el contrario, una cultura integral de prevención es inseparable de una cultura de la participación que impregne el conjunto de la vida laboral. Es decir, no hay posibilidad de alcanzar una integración de la prevención con estilos de dirección autoritarios. Es posible hacer actividades preventivas sin participación, como es posible que una empresa funcione con una gestión autoritaria y de desprecio a la salud y seguridad de los empleados, pero funciona mucho mejor con una dirección que involucre, valorando la aportación libre y creativa de todos los que componen la empresa.

En las empresas y centros de trabajo, ambas funciones son encarnadas en unos sujetos específicos (cuadro 1.3.) cuya misión es más bien la de asesorar y animar

CUADRO 1.3.

SUJETOS DE LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA SEGÚN TAMAÑO DEL CENTRO O EMPRESA					
FUNCIÓN PARTICIPACIÓN				FUNCIÓN PREVENCIÓN	
Nº de trabajadores en plantilla	Delegados de Personal/ Miembros del Comité de Empresa	Delegados de Prevención	Delegados Sindicales por cada sección sindical	Comité de Seguridad y Salud	Servicio de Prevención
1-5	---	---	---	---	Empresario/TD/SPA
6-30	1	1	---	---	TD/SPA
31-49	3	1	---	---	TD/SPA
50-100	5	2	---	Sí	TD/SPA
101-250	9	3	---	Sí	TD/SPA
251-500	13	3	1	Sí	TD/SPP ¹ /SPA
501-1000	17 - 21	4	1 – 2	Sí	SPP/SPA
1001-2000	23	5	2	Sí	SPP/SPA
2001-3000	25	6	3	Sí	SPP/SPA
3001-4000	27	7	3	Sí	SPP/SPA
Más de 4000	27 y 2 más por cada mil o fracción	8	3 ó 4	Sí	SPP/SPA

TD: Trabajador designado. SPA: Servicio de Prevención Ajeno. SPP: Servicio de Prevención Propio

¹ Para Empresas que pertenezcan al Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/97). Ver en anexo normativo, relación de esas actividades.

la ejecución de esa función, que su realización práctica, dado que ésta corresponde a todos los que integran la empresa, directivos, mandos y trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud constituye el lugar de encuentro de las dos funciones la preventiva y la participativa ya que incluye entre sus miembros a los directos encargados de fomentar ambas funciones en la empresa, por un lado los Delegados de Prevención y por otra, los representantes de la empresa y los técnicos especialistas en prevención de que dispone. Por ello, representa el espacio donde mejor puede construirse el consenso necesario para diseñar la política y establecer objetivos preventivos realistas.

CUADRO 1.4.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El conjunto de los Delegados de Prevención de una empresa o centro de trabajo constituyen junto con el mismo número de **Representantes de la Empresa** el **Comité de Seguridad y Salud**.

Este es el órgano paritario y colegiado de participación, cuyo objeto es la **Consulta Regular y Periódica** de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Es obligatoria su Constitución en empresas o centros con 50 o más trabajadores.

Celebrará reuniones trimestrales y cuando lo solicite alguna de las partes. Podrán participar en estas reuniones otros trabajadores o profesionales, incluso de fuera de la empresa si se considerase necesario y así lo solicitase alguna de las representaciones.

Sus competencias son:

- ▶ Participar en la elaboración, aplicación y evaluación de los **Planes de Prevención** de riesgos en la empresa.
- ▶ Debatir previamente a su adopción los proyectos de planificación y organización del trabajo, de introducción de nuevas tecnologías y organización y desarrollo de las actividades preventivas.
- ▶ Promover iniciativas y proponer a la empresa la adopción de mejoras o corrección de las deficiencias.

Para lo cual está facultado para:

- ▶ Conocer directamente la situación de la prevención de riesgos, realizando para ello las visitas que sean necesarias.
- ▶ Conocer documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo.
- ▶ Conocer y analizar los accidentes y otros daños a la salud de los trabajadores a fin de proponer medidas de corrección.

Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

CUADRO 1.5.



RECUERDA: LA PREVENCIÓN NO ES LA TAREA DE LOS TÉCNICOS NI DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN EXCLUSIVA, LA VERDADERA PREVENCIÓN ES LA QUE SE HACE AL EJECUTAR LAS TAREAS QUE CADA UNO TIENE ENCOMENDADAS.

Los dos capítulos siguientes analizan el papel de los actores principales y los procesos que plasman estas dos funciones en la empresa.

La función prevención

Según quedó expuesto en el capítulo anterior, la prevención es un objetivo del empresario al que se llega desde la cultura.

“Para alcanzar este objetivo final se deben cubrir otros objetivos que lo hacen posible y que hemos dado en llamar ‘anillos internos’ de los estratos preventivos”. Ningún objetivo sustituye a otro, todos son importantes.

El primero de ellos es la firme decisión por parte de la gestión de la empresa de dotar de medios económicos y humanos al servicio de la prevención. En segundo lugar, informar a todos los afectados, no sólo a los trabajadores de su propia plantilla, también a aquellos que de una manera u otra intervienen en el proceso. En tercer lugar conceder a la formación una importancia real, formando a los trabajadores y a los propios gestores. La formación de los empresarios es un componente estratégico para la consecución de la integración de la prevención.

La participación es el último requisito, debe ser una forma de proceder en lo cotidiano, por ser una manera eficaz de hacer prevención. Si la dirección de la empresa implementa los anteriores objetivos y establece una barrera ante la participación, su compromiso no será creíble por los trabajadores.

CUADRO 2.1.



Actualmente los métodos de gestión tendentes al cambio continuo incurren en el "olvido" de algunas situaciones de los asalariados como son; los subcontratados, los eventuales, las ETTs, etc.

Estos olvidos restan valor a la función de la prevención. Controlar las condiciones de seguridad y salud de las subcontratas es un componente básico de una buena política preventiva. La no consideración de las actividades subcontratadas redundaría en los desajustes de integración, y por tanto en la planificación y ejecución de acciones preventivas.

Igualmente el carácter multifuncional de las tareas, la escasa cualificación de los trabajadores subcontratados, así como la dificultad para articular unas relaciones laborales, son factores que actúan en detrimento de la política preventiva.

2.1. La naturaleza de las obligaciones empresariales en prevención

El empresario tiene la obligación básica de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En definitiva, ha de gestionar la prevención de riesgos laborales de forma que se minimice el nivel de éstos, y en todo caso, permanezcan a un nivel inferior al establecido en la reglamentación técnica específica que le sea de aplicación.

Para el logro de estos objetivos resulta imprescindible seguir un procedimiento regulado en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y en el R.D. 39/97 de los Servicios de Prevención.

El conjunto de obligaciones de prevención parten de una:

Definición de la política de prevención de la organización. La política preventiva consiste en determinar los principios y compromisos. Si no existe un compromiso previo por parte de la empresa el resto de las actuaciones no serán viables a medio plazo. Además, el empresario debe asumir que en prevención la mejora continua es necesaria.

Tanto los principios y compromisos preventivos como la mejora continua de los mismos deben estar integrados en las acciones de la empresa.

La política preventiva una vez definida se concreta en un documento a través del cual la empresa manifiesta sus intenciones preventivas: objetivos, funciones, responsabilidades, etc.

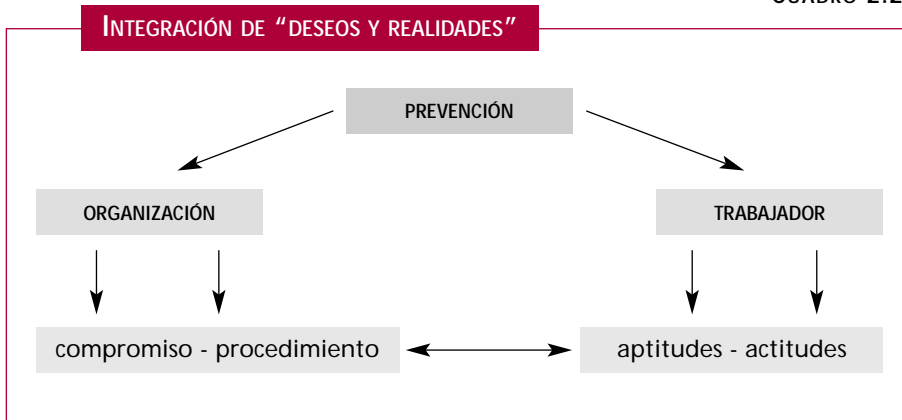
En el proceso de elaboración de la política de prevención la empresa debe contar con la colaboración de los trabajadores o sus representantes mediante una participación activa.

La política preventiva surge de la cultura de empresa, pues parte de unos valores que se plasman en unos principios, la empresa se compromete a desarrollar estos principios y su finalidad es mejorar el sistema preventivo. Así, se parte de la situación inicial de la prevención para alcanzar una mejora final. En la elaboración del diseño de la política preventiva las preguntas que se plantearán los gestores de la empresa son las siguientes:

- ▶ ¿DÓNDE NOS ENCONTRAMOS?
- ▶ ¿DÓNDE QUEREMOS ESTAR?
- ▶ ¿CÓMO HACEMOS PARA PASAR DE UNA SITUACIÓN A OTRA?

No es suficiente con una manifestación por parte del empresario de sus deseos de mejora, debe existir una correspondencia entre los deseos y las realidades. Así la política preventiva debe integrar ambos (deseos y realidades) tanto desde la perspectiva de la empresa como desde la de los trabajadores, considerando que el trabajador posee unos conocimientos y unas actitudes que deben estar en consonancia con los procedimientos propuestos por la empresa y el grado de compromiso que ésta permite (cuadro 2.2.).

CUADRO 2.2.



Este compromiso de la empresa debería reflejarse por escrito y divulgarse a todas las personas que forman parte de la organización, de tal manera que todos los afectados conozcan la política preventiva que se va a llevar a cabo.

La política preventiva, lógicamente, es el empresario quien debe llevarla a la práctica. Para ello establecerá funciones y responsabilidades, según el Reglamento de Servicios de Prevención, Art. 2.1. "El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción".

Una vez aprobada la política preventiva, establecidas las funciones y responsabilidades, se procede a:

- ▶ planificar
- ▶ organizar
- ▶ ejecutar
- ▶ integrar
- ▶ controlar

Estas actividades configuran la práctica preventiva si bien el punto de partida es la evaluación de riesgos. La eficacia preventiva se obtiene a partir del conocimiento de la situación, para desarrollar un modelo de gestión que garantice el compromiso de la empresa con las actividades anteriormente señaladas.

2.1.1. Planificación

Existe la obligación legal de planificar la prevención del riesgo, Art. 15 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Se trata de una obligación empresarial, por ello corresponde a la dirección de la empresa el liderazgo en materia preventiva comenzando por la planificación.

La planificación es prioritaria, se debe partir de un diagnóstico de la situación, mediante un estudio de las condiciones de trabajo. Una vez conocida la situación actual se establecen los siguientes pasos:

- ▶ FIJACIÓN DE OBJETIVOS; A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO
- ▶ ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS; ES LA ACTUACIÓN PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS FIJADOS
- ▶ PROGRAMACIÓN; POR PRIORIDADES Y PROGRAMAS DE TRABAJO
- ▶ FIJACIÓN DE PLAZOS; SEÑALANDO EL TIEMPO
- ▶ ASIGNACIÓN DE MEDIOS; ECONÓMICOS Y HUMANOS
- ▶ ESTABLECIMIENTO DE MÉTODOS DE TRABAJO

La empresa con la prevención planificada obtiene:

- a) Un mayor grado de comprensión de los problemas y por tanto una acción más eficaz en el control de sus efectos.
- b) Reducir los accidentes y las pérdidas materiales y mejorar los resultados.

2.1.2. Organización

La organización de la prevención se desarrollará en base a tres actividades:

- ▶ estructurar
- ▶ delegar
- ▶ establecer relaciones

Dependiendo del tamaño de la empresa la organización de la prevención adoptará una estructura u otra. El empresario debe organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la empresa, Art. 10 RD 39/97 de Servicios de Prevención, de acuerdo a alguna de las siguientes modalidades:

- ▶ ASUMIENDO PERSONALMENTE EL EMPRESARIO
- ▶ DESIGNANDO A UNO O VARIOS TRABAJADORES
- ▶ CONSTITUYENDO UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO
- ▶ RECURRIENDO A UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

La delegación y el establecimiento de relaciones está directamente relacionado con la integración y la participación de los trabajadores y todo ello a su vez con la cultura de empresa.

2.1.3. Ejecución

La ejecución es la puesta en práctica de un plan, es la suma de actuaciones para alcanzar un objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, eliminar un riesgo, etc.

Dado que los programas de prevención deben ser impulsados por la dirección de la empresa, reunirán las siguientes características:

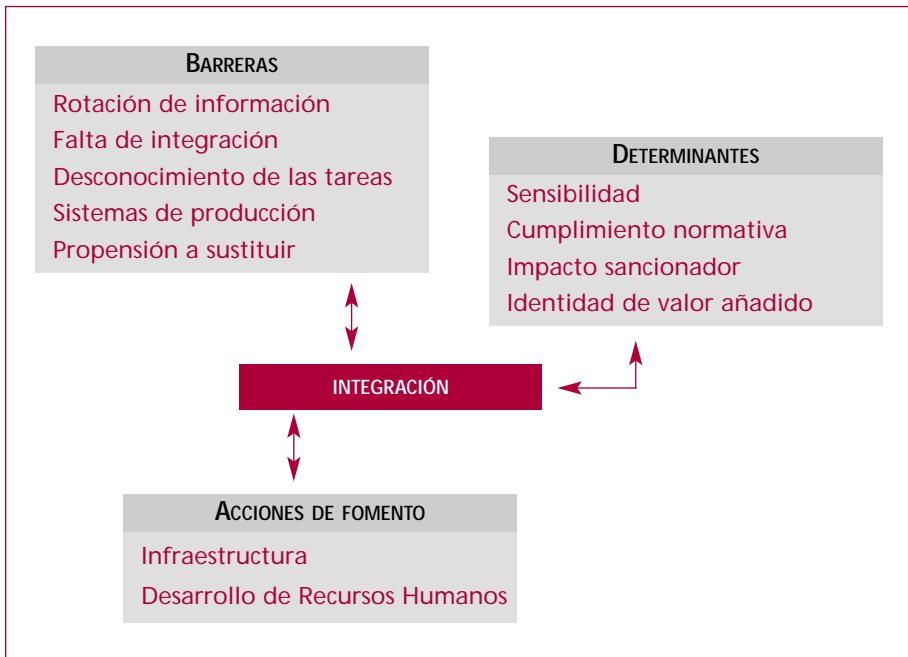
- a) Coherencia con otros planes de la empresa. Es requisito estar incluidos en la acción de conjunto de la empresa.
- b) Aprobación por la dirección general, a quien se dará cuenta de los resultados.

2.1.4. Integración

La integración se debe entender en una doble vertiente, por un lado la integración de la prevención en la política estratégica de la empresa. Con ello se apela a la cultura de la empresa como pilar preventivo. Por otro lado la integración de los trabajadores en dichas políticas.

En el proceso de integración de las acciones preventivas pueden aparecer barreras debido, por ejemplo, a los propios sistemas productivos, a la rotación de trabajadores, como consecuencia de ello, al desconocimiento de la tarea, etc. Estas barreras son superadas en primer lugar por el cumplimiento de la normativa y, de forma determinante por el grado de sensibilidad ante la prevención fijado en el compromiso adquirido en la política preventiva. El instrumento para superar las barreras citadas es el desarrollo de los Recursos Humanos y la puesta en práctica de acciones de fomento preventivas.

CUADRO 2.3.



La integración contempla los siguientes aspectos:

- a) **Toma de decisiones.** Se establecen una serie de materias que el empresario debe consultar, previamente a la toma de decisión, con sus trabajadores.

La consulta es participativa y no meramente informativa, lo que significa que los trabajadores pueden y deben plantear propuestas; la filosofía que conlleva deberá armonizarse con la cultura de empresa.

- b) **Motivación.** La motivación genera que una persona actúe de una determinada manera produciendo unos efectos en el comportamiento y sus consecuencias.

Si los directivos estimulan a los trabajadores de manera positiva ante la prevención de riesgos obtendrán una mayor implicación activa en los planes de prevención que la empresa proponga.

- c) **Comunicación.** La comunicación se debe entender como algo más amplio que la información. El Art.18 de la Ley 31/95 de Prevención de

Riesgos Laborales señala claramente la obligación del empresario de informar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, pero a continuación añade la obligación de consultar con ellos.

Esto significa que para conseguir una auténtica comunicación no es suficiente con informar sino recibir una respuesta.

- d) **Designación del personal.** Como se ha señalado anteriormente, la designación del personal está en función del tamaño de la empresa. En el apartado 2.3 de este capítulo se muestra un cuadro con los porcentajes correspondientes por volumen de plantilla.
- e) **Adiestramiento del personal.** En la obligación del empresario de proteger a los trabajadores se incluye la formación. Art.19 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. La formación será tanto teórica como práctica y se centrará en el puesto de trabajo o función que el trabajador vaya a desempeñar. Si el trabajador cambia de puesto de trabajo o se introducen cambios en el mismo, la formación se impartirá nuevamente de acuerdo a las nuevas circunstancias.

2.1.5. Control

Se debe establecer un control regular de la ejecución de los planes de prevención a través de la recogida y tratamiento de la información, para ello es necesario:

- ▶ ESTABLECER UNOS CRITERIOS
- ▶ MEDIR CUANTITATIVAMENTE
- ▶ EVALUAR CUALITATIVAMENTE
- ▶ CORREGIR EN CASO DE DESVIACIÓN DE LO PLANIFICADO

La auditoría es una forma de control utilizada en la empresa desde la dirección en diferentes áreas, actualmente con la aprobación del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 38/97, se utiliza también en la prevención de riesgos, Art.29.

Una auditoría es una forma de evaluación sistemática de los métodos de gestión y ejecución de las medidas para la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo.

Su objetivo es determinar la eficacia del método de trabajo y lo idóneo de las medidas adoptadas. Mediante un análisis comparativo con estándares ya fijados, las auditorías analizan los aspectos de gestión y organización.

Cuando en una empresa se realiza una auditoría de prevención hay que tener en cuenta que:

- ▶ SIRVE PARA COMPROBAR CÓMO SE HA REALIZADO LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ANALIZAR SUS RESULTADOS
- ▶ COMPRUEBA SI LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS ES CORRECTA
- ▶ ANALIZA LA ADECUACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS
- ▶ DEBE SER REPETIDA CADA CINCO AÑOS O CUANDO LO REQUIERA LA AUTORIDAD LABORAL
- ▶ LOS RESULTADOS DEBEN QUEDAR REFLEJADOS EN UN INFORME. ÉSTE ESTARÁ A DISPOSICIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL Y DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
- ▶ LAS AUDITORÍAS LAS REALIZARÁN PERSONAS O ENTIDADES DEBIDAMENTE AUTORIZADAS

2.2. Los actores de la prevención integrada en la empresa

Considerando en todo momento que cada uno de los actores de la organización tiene diferentes niveles de responsabilidad en función del lugar que ocupan en la estructura de la empresa:

DIRECCIÓN	Establecimiento de la política de prevención. Objetivos y principios. Establecer los medios y la estructura.
MANDOS INTERMEDIOS	Establecer procedimientos seguros. Vigilar su aplicación y adaptarlos según las circunstancias.
TRABAJADORES	Aplicar las normas. Proponer y ejecutar mejora. Valorar su eficacia.

Esta jerarquía, cuando se trata de desarrollar la política preventiva de la empresa, engloba las responsabilidades de cada uno de los intervinientes y forma un conjunto presidido por un objetivo común: la seguridad y salud. Se alcanza si:

- ▶ LOS OBJETIVOS SE PRECISAN CON CLARIDAD
- ▶ SE MEJORA LA COMUNICACIÓN JEFE-EMPLEADO
- ▶ SE RECONOCEN LOS RESULTADOS (POSITIVOS O NEGATIVOS)
- ▶ SE ELABORAN SISTEMAS DE CORRECCIÓN
- ▶ SE DETECTAN NECESIDADES

Dado que la seguridad y salud afecta a todos y todos tienen su grado de participación, cada uno de los actores debe ser informado de los objetivos establecidos por la empresa, del papel que va a desempeñar y de los resultados esperados de su intervención.

Una fluida política de comunicación es imprescindible. La comunicación debe basarse en la credibilidad de lo transmitido, por ello se apoyará en resultados visibles.

La dirección de la empresa

La Dirección de la empresa debe implicarse en la política preventiva que se lleva a cabo en su organización, por ello debe adoptar un papel activo. Su actuación es importante para alcanzar éxito en los proyectos preventivos o planes implantados.

Es fundamental para la integración de la prevención en la estructura de la empresa que sea un punto más a tratar en las reuniones.

Desde esta integración se podrá coordinar con las distintas unidades funcionales que componen el organigrama de la empresa.

El empresario tiene la obligación básica de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En definitiva, ha de gestionar la prevención de riesgos laborales de forma que se minimice el nivel de éstos, y en todo caso, permanezcan a un nivel inferior al establecido en la reglamentación técnica específica que le sea de aplicación.

Los mandos intermedios

Los mandos intermedios son buenos conocedores de las diferencias existentes entre el trabajo prescrito y el trabajo realmente desarrollado, por ello deben evitar el enmascaramiento en la descripción de las tareas.

Esta disfunción entre lo “contratado” y lo “realizado” conduce a subvalorar determinados riesgos por no estar dentro de lo cotidiano. Desde las responsabilidades propias, los mandos intermedios en su participación en las acciones preventivas deben considerar la realidad de la situación de trabajo.

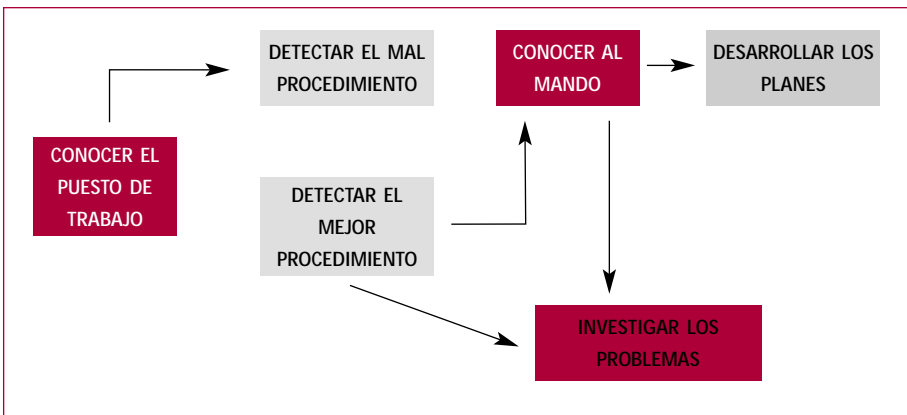
Los trabajadores

Los trabajadores deben desempeñar un papel muy activo en la política preventiva desarrollada por la empresa. Ningún sistema de gestión de la prevención funciona a medio plazo sin la participación de los trabajadores.

La implicación individual y colectiva de los trabajadores en todas las decisiones y procesos de análisis de la política preventiva empresarial, garantiza un mejor y mayor cumplimiento de las mismas.

Los trabajadores son además los mejores conocedores del puesto de trabajo y los primeros en detectar los malos procedimientos, por ello colaborarán con los mandos intermedios comunicando las deficiencias observadas y su opinión acerca de las soluciones. Por su parte los mandos aceptarán las sugerencias y fomentarán la participación de los trabajadores.

CUADRO 2.4.



COMPROMISOS Y ACTUACIONES DE LA DIRECCIÓN

- ▶ COLABORACIÓN GENERAL
- ▶ COLABORACIÓN CON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN
- ▶ CONFIAR EN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN
- ▶ PROMOVER CONSULTAS
- ▶ DISPONIBILIDAD PARA CUMPLIR LAS NORMAS
- ▶ VISITAR HABITUALMENTE LOS LUGARES DE TRABAJO
- ▶ CONOCER LOS EFECTOS DE LAS CAMPAÑAS PREVENTIVAS
- ▶ PARTICIPAR EN LAS REUNIONES

COMPROMISOS Y ACTUACIONES DE LOS MANDOS INTERMEDIOS

- ▶ IMPLANTAR PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGUROS
- ▶ COORDINAR LA PREVENCIÓN CON OTROS DEPARTAMENTOS
- ▶ IMPLANTAR SISTEMAS DE MEJORA CONTINUA
- ▶ INTEGRAR LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA OPERATIVO
- ▶ TRANSMITIR LA PRIORIDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS
- ▶ COORDINAR LA SEGURIDAD ENTRE LOS TRABAJADORES

COMPROMISOS Y ACTUACIONES DE LOS TRABAJADORES

- ▶ COLABORACIÓN GENERAL
- ▶ UTILIZAR Y CUIDAR LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN
- ▶ CUMPLIR LAS DISPOSICIONES
- ▶ PRESENTAR SUGERENCIAS
- ▶ INFORMAR DE LOS PROBLEMAS
- ▶ COLABORAR EN LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

2.3. El proceso de integración de la prevención

Toda actividad presidida por un criterio racional realiza las cuatro funciones básicas siguientes: define objetivos (la política) a través de un análisis previo de la situación de partida (identificación y evaluación de riesgos), planifica, ejecuta y controla los resultados, función para la cual es imprescindible un buen sistema de documentación y registro.

La política de prevención tendrá como finalidad la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, aumentando la seguridad y la salud de los trabajadores. Para ello el empresario adoptará programas específicos destinados a promover la mejora del entorno de trabajo. (Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales Art. 5). Como se ha remarcado anteriormente, la política de prevención debe estar integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, esto significa:

- ▶ INTEGRADA EN LOS PROCESOS TÉCNICOS
- ▶ INTEGRADA EN EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES
- ▶ INTEGRADA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
- ▶ INTEGRADA EN LAS DECISIONES
- ▶ INTEGRADA EN LOS PRESUPUESTOS
- ▶ INTEGRADA EN LA LÍNEA JERÁRQUICA

La política de prevención de toda empresa se debe plasmar en acciones concretas recogidas en un plan de prevención de riesgos. El punto de partida es el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo y de las condiciones propias del trabajador, para identificar y evaluar los riesgos (Ap. I del R. D. 39/97 de los Servicios de Prevención). A partir de los resultados obtenidos el empresario procederá a:

- 1) **Evitar los riesgos** en los puestos de trabajo. Por ejemplo, sustituyendo el empleo de un producto peligroso en un proceso productivo por otro producto que no lo sea, enclaustrando un procedimiento que libera contaminantes, instalando barandillas que rodeen por todos los lados un hueco, etc. Sólo si no es posible, en parte o en su totalidad, esa eliminación del riesgo, habrá de pasar a la siguiente fase de
- 2) **Evaluar los riesgos:** Estimar el nivel de esos riesgos en cada puesto de trabajo. Por evaluación de riesgos designamos el proceso por el que estimamos la magnitud de los que no hayan podido evitarse, a fin de poder

tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y sobre el tipo de éstas. De ahí la importancia de realizar una evaluación con rigor y calidad.

Se debe evaluar el conjunto de las condiciones de trabajo existentes o previstas en cada puesto de trabajo con riesgo, esto es, las características de los locales, instalaciones, equipos, los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo y la propia organización y ordenación del trabajo en la medida en que influyan en la magnitud de los riesgos. Además debe considerarse 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.

Una vez realizada esta evaluación inicial, deberán volver a evaluarse aquellos puestos de trabajo que puedan sufrir modificaciones por diferentes causas:

- Incorporación de nuevos trabajadores.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Cambios en los lugares de trabajo.
- Utilización de nuevas sustancias o preparados.
- Cambios en las condiciones de trabajo.
- Nuevos equipos de trabajo.

El empresario debe consultar con los trabajadores sobre el procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa (Art. 33 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales).

El procedimiento de evaluación debe proporcionar confianza sobre los resultados, de ahí que se plantee la siguiente cuestión:

- 3) **Medir o apreciar** determinando la magnitud de los riesgos. Esto significa que no siempre será imprescindible la medición a través de instrumentos cuando la simple apreciación profesional permite con suficiente fiabilidad calificar la situación.

Cuando sea necesario realizar mediciones, análisis o ensayos, estos seguirán criterios técnicos establecidos en normas o guías elaboradas por instituciones de reconocido prestigio.

- 4) **Tomar una decisión.** La decisión adoptada debe responder a la pregunta de si es necesario:
- a) ¿eliminar o reducir la magnitud del riesgo?. Y, además de efectuar esa reducción se debe
 - b) controlar periódicamente el ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores.
- 5) **Documentar todo el proceso.** La dirección de la empresa tiene la obligación de definir y documentar las responsabilidades y acciones consiguientes en prevención de riesgos laborales. La documentación constituye la prueba de la voluntad empresarial de cumplir la normativa de prevención, y representa un instrumento de gestión imprescindible.

Los datos que deben documentarse son los siguientes:

- ▶ IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
- ▶ RIESGOS EXISTENTES
- ▶ TRABAJADORES AFECTADOS
- ▶ RESULTADO DE LA EVALUACIÓN
- ▶ MEDIDAS PREVENTIVAS PROCEDENTES
- ▶ DESCRIPCIÓN DE LOS CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN
- ▶ DESCRIPCIÓN DE LOS MÉTODOS DE MEDICIÓN Y ANÁLISIS EMPLEADOS

Como se ha señalado anteriormente deberá volver a evaluarse el puesto o los puestos de trabajo cuando cambie alguna de las condiciones que puedan alterar la seguridad del mismo.

Si los resultados de la evaluación mostraran la necesidad de emprender acciones, el empresario deberá planificar y ejecutar las actividades preventivas adecuadas.

Entre las actividades que debe prever y aplicar el empresario se encuentran las siguientes:

- **Establecer procedimientos** para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto las de carácter técnico –incluida la elección de equipos- como organizativo, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores.

- ▮ **Instruir a todas las personas** con responsabilidad jerárquica en la empresa, de sus obligaciones de incluir la prevención de riesgos en toda actividad que realicen u ordenen.
- ▮ **Determinar qué medidas de reducción o control hay que efectuar.** Por ejemplo, si es pertinente modificar los procesos para evitar la emisión de contaminantes, instalar extracción localizada en determinados puestos, establecer rutinas de medición para puestos de especial riesgo, etc.
- ▮ **Prever las medidas de vigilancia de la salud** que se facilitarán a los trabajadores.
- ▮ **Planificar las acciones a tomar** ante posibles situaciones de emergencia.
- ▮ **Diseñar la formación** que deba efectuarse tanto para los trabajadores como para sus representantes (Delegados de Prevención), así como para los cuadros intermedios y mandos de la empresa de forma que sean capaces de integrar la prevención en las actividades que planeen y ordenen.
- ▮ **Establecer los procedimientos para suministrar información preventiva** a los trabajadores y sus representantes.
- ▮ **Establecer cauces de cooperación** con otros empresarios con los que se compartan lugares de trabajo o instalaciones, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación.
- ▮ **Facilitar y controlar el cumplimiento de sus obligaciones** por parte de otros empresarios con los que contrate o subcontrate actividades a realizar en su centro de trabajo.
- ▮ **Asegurarse que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles que facilite** a otros empresarios para la realización de operaciones contratadas, aunque no se desarrollen en su centro de trabajo, no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores que los utilicen.
- ▮ **Establecer procedimientos para elaborar y conservar la documentación** resultante de las actividades y medidas preventivas.

- I **Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias** de mujeres en situación de maternidad, jóvenes menores de 18 años, trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal y, trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- I **Consultar a los trabajadores y sus representantes**, al menos 15 días antes de poner en práctica cualquier medida que pueda afectar al nivel de protección de la salud y seguridad. En particular, las relativas a:
 - PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 - INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS
 - ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS
 - DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES ENCARGADOS DE LA PREVENCIÓN Y DE LAS MEDIDAS DE EMERGENCIA
 - PROCEDIMIENTOS DE INFORMACIÓN Y ACCESO A LA DOCUMENTACIÓN
 - ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN
 - DETERMINAR LOS PUESTOS DE TRABAJO SIN RIESGO PARA LAS MUJERES EMBARAZADAS
 - DETERMINAR LAS EXCEPCIONES AL CARÁCTER VOLUNTARIO DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
- I **Establecer canales para recibir las propuestas y sugerencias** de los trabajadores y sus representantes.
- I **Facilitar a los representantes de los trabajadores los medios y el tiempo** establecido para el ejercicio de sus funciones.
- I **Establecer un sistema de prevención** según el R. D. 39/97 de los Servicios de Prevención. Cada empresario debe constituir una organización, dotada de recursos materiales, humanos y económicos, con medios propios, ajenos, o una combinación de ambos.

OBLIGACIONES DE ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS

a) Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad preventiva, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, si cumple con los siguientes requisitos:

CUADRO 2.5.

OPCIONES ORGANIZATIVAS DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN POR TAMAÑO DE PLANTILLA Y NIVEL DE RIESGO DE LA ACTIVIDAD			
TAMAÑO PLANTILLA			
TIPO DE ACTIVIDAD	<6 TRABAJADORES	<250 TRABAJADORES	500 Ó MÁS TRABAJADORES
CON MÁS RIESGO (*)	Trabajador designado Servicio de prevención ajeno	Servicio de prevención propio	Servicio de prevención propio
CON MENOS RIESGO (*)	El propio empresario	Trabajador designado Servicio de prevención ajeno	Servicio de prevención propio

(*) Se considera actividades con más riesgo las relacionadas en el Anexo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D.391/1997). Ver en Anexo normativo

- ▮ Que se trate de empresas de menos de seis trabajadores de plantilla.
- ▮ Las actividades desarrolladas en la empresa no estén consideradas de riesgo.
- ▮ Que de forma habitual el empresario desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo.
- ▮ Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo a la regulación establecida.
- ▮ Cubrir la vigilancia de la salud de sus trabajadores, así como las actividades que no pueda asumir directamente mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades.

b) Designación de trabajadores para la actividad preventiva

El número de trabajadores designados así como los medios que el empresario ponga a su disposición, y el tiempo de que dispongan para el desempeño de sus actividades preventivas, deberán ser los necesarios para el desarrollo adecuado de esas funciones. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

Aquellas actividades para las cuales sea insuficiente la actividad de éstos trabajadores, deberán contratarse con servicios de prevención ajenos.

c) Servicio de Prevención Propio

Constituye una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán toda su actividad en la empresa de forma exclusiva a tareas preventivas.

Deben contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa. Habrá de contar como mínimo con dos especialidades o disciplinas preventivas atendidas por profesionales debidamente acreditados en medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía psicosociológica aplicada. Esos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación a las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y la evaluación de riesgos, los planes de prevención, y los planes de formación preventiva internos. Para el auxilio de sus funciones contarán con el personal necesario de nivel básico e intermedio.

La actividad sanitaria cuando exista contará dentro de la estructura del servicio de prevención con una estructura específica y medios adecuados a su naturaleza y a la confidencialidad de los datos médicos personales.

No obstante esta dotación de medios, ello no significa que el servicio propio sea autosuficiente en todos los casos, por ello, se permite que las actividades que no se pueda o se desee tener internas puedan contratarse con un servicio externo, esto es un servicio de prevención ajeno.

d) Servicios de Prevención Mancomunados

Otra fórmula organizativa más, independiente del tamaño de plantilla y de la actividad que se realice es la de servicios de prevención mancomunados, en las condiciones establecidas por el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Se contempla como una forma de racionalización de recursos, poniendo en común éstos entre varias empresas. Así, pueden constituir estos servicios de prevención mancomunados:

- a) Aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y la eficacia del servicio, considerando, por tanto, las necesidades de cada uno de esos centros que constituyen el servicio, y la dispersión geográfica de su ubicación.
- b) Por negociación colectiva o mediante los acuerdos contemplados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, es decir con el acuerdo

de los representantes de los trabajadores, o bien, por decisión de las direcciones de las empresas afectadas podrá acordarse, igualmente la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen su actividad en un polígono industrial o área geográfica limitada. La diferencia con el requisito anterior es que en este caso es preceptivo el sometimiento previo de la decisión a la negociación colectiva (consulta obligatoria pero decisión no vinculante) o a acuerdos con las organizaciones empresariales más representativas. No obstante, en defecto de la negociación colectiva, se prevé que igualmente puede establecerse por decisión empresarial.

e) Servicios de Prevención Ajenos

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, cuando la designación de trabajadores sea insuficiente, o el servicio de prevención propio no garantice la totalidad de las actividades preventivas necesarias. Además el empresario que asuma personalmente las funciones preventivas habrá de concertar con estos servicios la vigilancia específica de la salud de sus trabajadores.

Las entidades (incluidas Mutuas) que deseen actuar como Servicios de Prevención Ajenos deberán:

- Obtener de la Administración Sanitaria su aprobación en los aspectos relacionados con la vigilancia de la salud.
- Obtener de la Administración Laboral la acreditación. Para lo cual deberán contar con la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para el desempeño de las funciones que prevea contratar con las empresas a las que preste servicios. Además debe constituir una garantía a través de un seguro que cubra su posible responsabilidad civil, y, por supuesto, no debe mantener ninguna otra vinculación con las empresas a que preste servicios preventivos.

La función de participación

Como se ha señalado, el desarrollo de la función participación constituye uno de los dos elementos que conforman una "cultura de prevención integral". En este capítulo pasaremos revista a los derechos y los procedimientos para asegurar una adecuada participación de los trabajadores y sus representantes.

3.1. ¿Qué es participar?

Participación es un concepto de múltiples significados. Sus prácticas adoptan variadas formas y se desarrollan en diversos ámbitos. En todo caso, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales reconoce la legitimidad de la participación de los trabajadores en decisiones empresariales, esto es, se parte de la diferencia implícita de intereses en el seno de la empresa, también en el terreno preventivo, lo que no impide llegar a acuerdos y consensos (compromisos). Asimismo, la participación, en la norma, es vista como la expresión de un derecho básico, el de intervenir en la construcción de la salud y, por otro lado, también como un requisito imprescindible de conocimiento complementario al saber de los técnicos; es decir, los saberes de los trabajadores sobre su puesto de trabajo o función desarrollada a través de la experiencia de trabajo constitu-

ye un tipo de conocimiento necesario para el correcto diagnóstico y por tanto, para la eficaz solución de los problemas de seguridad y salud.

Además de reconocer la posibilidad de participar la Ley 31/1995 fija el nivel “mínimo” de esa participación que podemos comprender mejor ayudándonos del cuadro 3.1.

CUADRO 3.1.



Si bien la información no puede considerarse en propiedad una forma de participación, es sin embargo imprescindible para ello. Sin un cierto equilibrio entre la cantidad y calidad de información de las dos partes, cualquier proceso participativo está vacío de contenido.

La consulta sí puede considerarse el más elemental nivel de participación. En ella, se solicita el punto de vista de los trabajadores sin que la decisión empresarial quede en ningún caso condicionada por su respuesta.

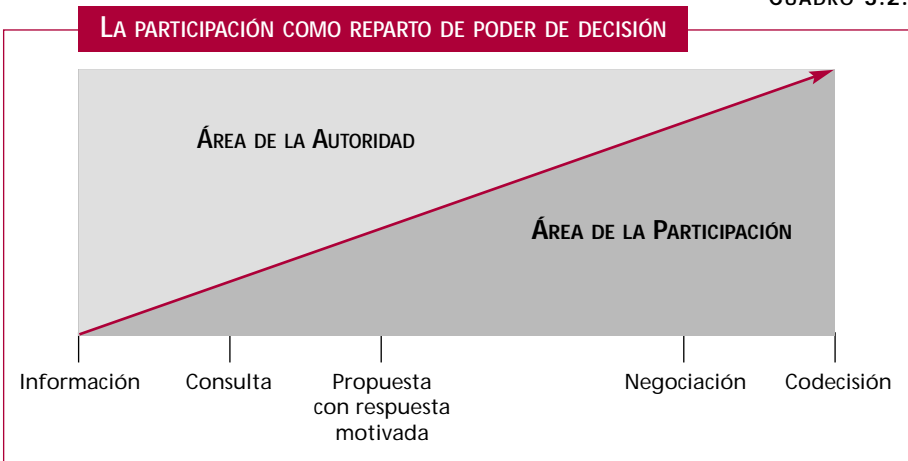
La propuesta en general no se diferencia de la consulta más que en la autonomía de los trabajadores o sus representantes para formularla cuando consideren conveniente, sin esperar a la iniciativa del empresario pero, en todo caso no presupone ninguna obligación por parte de éste de seguir lo propuesto. Sin embargo, debemos aquí diferenciarla ya que la LPRL, como luego veremos, exige del empresario una obligación de “respuesta motivada” lo que debe considerarse como el más alto nivel de participación que esta norma otorga a los trabajadores.

La negociación constituye un proceso a través del cual se pretende llegar a acuerdos específicos. La LPRL incentiva el recurso a la negociación para mejorar o adaptar determinadas disposiciones pero no fija específicamente las reglas de esa negociación en el marco de la empresa, debiendo por tanto acogerse a los procedimientos generales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, la codecisión, al vincular la toma de decisiones al común acuerdo constituye el mayor nivel de implicación posible de los trabajadores. No hay la menor referencia a la obligación de codecidir cuestiones relacionadas con la prevención en la LPRL pero nada impide que en determinados ámbitos y en relación a determinados aspectos de la prevención, se puedan constituir, vía negociación colectiva, estructuras paritarias encargadas de alcanzar acuerdos vinculantes.

Otra forma de ver la participación es como un sistema de reparto de poder en la empresa. Desde el modelo autoritario en el que todas las decisiones están centralizadas, y no incumben más que a la cúpula directa, hasta los sistemas en los que la implicación activa de todos o gran parte de los empleados, es el modelo de funcionamiento. El siguiente cuadro muestra cómo a medida que “avanzamos” en el camino de la participación el área de la autoridad empresarial va reduciéndose.

CUADRO 3.2.

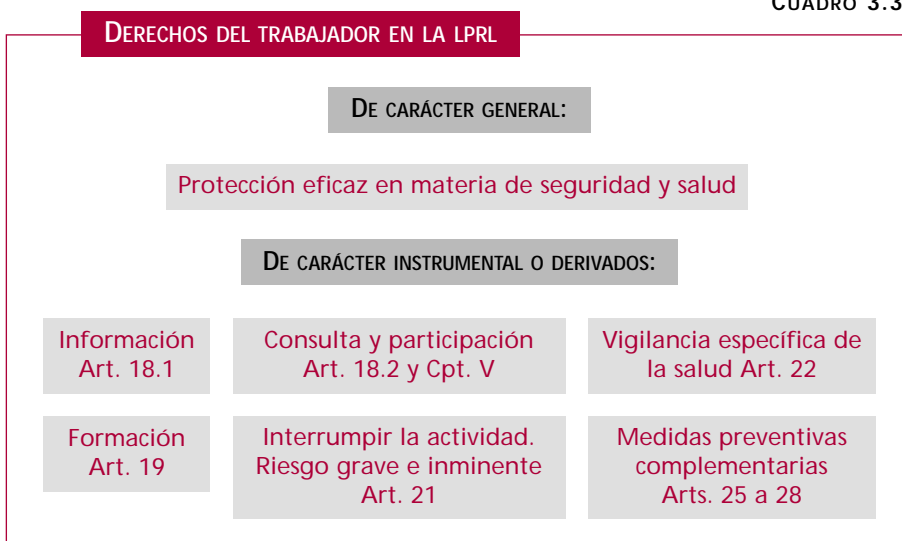


También es posible diferenciar las prácticas de participación entre la denominada participación directa (también conocida por implicación) y la representativa. Los artículos 14, y 18 de la LPRL, en particular, establecen que la consulta y la participación de los trabajadores es una obligación empresarial y que los trabajadores están facultados para efectuar propuestas. Es decir, la participación constituye un derecho individual independiente de los derechos de participación colectivos, cuyo ejercicio no anula ese derecho individual, antes al contrario, sólo puede ser eficaz la participación representativa si ésta se construye y se apoya en la colaboración activa de los trabajadores.

3.2. Derechos de los trabajadores, la participación y el Delegado de Prevención

Los derechos de información, formación, consulta y participación son de carácter individual; es decir, todos disponemos de ellos, al igual que el de beneficiarnos de una vigilancia de la salud específica a los riesgos, la posibilidad de detener nuestro trabajo ante una situación de riesgo grave e inminente o la de una protección suplementaria adaptada a las especiales características de nuestro estado de salud (cuadro 3.3.).

CUADRO 3.3.



Este Derecho General comprende:

- ▶ **El derecho a la información:** cada trabajador será informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad así como de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- ▶ **El derecho a la formación:** cada trabajador debe recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada. Asimismo deberá adaptarse a la evolución de los riesgos. El tiempo empleado en su impartición correrá a cargo de la jornada de trabajo.

- ▶ **El derecho a interrumpir su actividad** y a abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- ▶ **El derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud** en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- ▶ **El derecho a medidas de protección específicas** para aquellos trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, o que tengan reconocida una incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo. Además se incluye expresamente como beneficiarios de una protección específica, siempre que sea necesario, a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, los trabajadores menores de 18 años, los trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal.
- ▶ **El derecho a ser consultados y participar** en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación (Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud).

Sin embargo, un derecho como el de participación sólo cobra sentido si se pone en común con otros trabajadores. La lógica subyacente a la eficacia de la participación en prevención es que ésta es la expresión de un conocimiento útil, el que dispone el trabajador. Si este conocimiento es compartido y contrastado con el de otros compañeros en situaciones similares de trabajo, llega a ser más completo y riguroso, pudiendo complementar e incluso contradecir las evaluaciones "técnicas" de los riesgos. La LPRL toma en consideración este conocimiento al señalar que los "criterios consensuados con los trabajadores" sirven para valorar el riesgo (artículo 5: Procedimiento de Evaluación de Riesgos. Reglamento de los Servicios de Prevención. R. D. 39/1997).

Para lograr una efectiva participación de los trabajadores no es suficiente con asegurar legalmente unos derechos, la participación es un proceso que hay que activar y alimentar. En este cometido el papel del Delegado de Prevención es fundamental. Debe entender que la participación no se puede delegar en su totalidad; es decir, que él no puede arrojarse con toda la carga de la responsabilidad de defender los intereses de sus compañeros. Por ello, su función es hacer posible la participación de los trabajadores y no sustituirla. Una de las funciones básicas que debe cumplir el Delegado de Prevención es la de "fomentar la cooperación de los trabajadores" (artículo 36 de la LPRL). Ello requiere de una

tarea de animación de la participación. Para ello, el Delegado de Prevención no sólo debe recabar la opinión de los trabajadores y atender a sus quejas o propuestas sino también y sobre todo fomentar la discusión y el análisis en grupo de la situación preventiva que les afecta en particular. El trabajador junto con un “buen ojo” para el diagnóstico del problema (la queja), suele tener también, sensatas opiniones sobre las posibles soluciones.

En efecto, la relación del Delegado con los trabajadores es más útil si se realiza de forma colectiva, esto es, si se apoya en el grupo de trabajo en el que se inserta el trabajador. El grupo aporta seguridad al trabajador para mostrar iniciativas y propuestas. En él se contrastan las opiniones y se relativizan los problemas que en muchas ocasiones no suelen ser expresados individualmente al Delegado de Prevención y aún menos a la empresa. La regulación de la LPRL otorga a los trabajadores individualmente dos tipos de obligaciones, unas son de prudencia (artículo 29) en la ejecución de su trabajo y otras son de exigencia de cooperación (artículo 29). (Ver cuadro 3.4.: obligaciones de los trabajadores).

CUADRO 3.4.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

De conformidad con su **formación** y las **instrucciones del empresario**, cada trabajador deberá:

- ▮ **Velar**, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, **por su propia seguridad y salud y por la de terceros**.

Además, en particular:

- ▮ **Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo.**
- ▮ **Usar correctamente los medios y equipos de protección** facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de éste.
- ▮ **Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de los medios y lugares de trabajo.**
- ▮ **Informar inmediatamente a su superior jerárquico, y a los encargados de la prevención** en la empresa sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- ▮ **Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas** por la autoridad competente.
- ▮ **Cooperar con el empresario** para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Pero, además, también la LPRL otorga derechos de iniciativa (artículos 18 y 21). Todas ellas son necesarias para el buen funcionamiento preventivo de la empresa pero, de entre ellas, son las de iniciativa las que mejores resultados aportan,

por lo que el Delegado de Prevención debe especialmente fomentar una actitud activa de los trabajadores (cuadro 3.5.).

CUADRO 3.5.

CONDUCTAS PREVENTIVAS DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDAS EN LA LPRL		
TIPO	ACCIÓN*	FORMA DE REGULACIÓN
PRUDENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Velar por su propia seguridad y salud y/o por las de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención ▮ Usar adecuadamente cualquier elemento o medio con el que desarrolle su actividad ▮ No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad 	OBLIGACIÓN
COOPERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Informar a su superior jerárquico y a los encargados de la función de prevención en la empresa de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad o salud ▮ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente ▮ Cooperar con el empresario 	OBLIGACIÓN
INICIATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Opinar en la consulta que ha de realizar el empresario ▮ Efectuar propuestas al empresario y a sus representantes ▮ Paralizar su actividad ante una situación de riesgo grave e inminente 	DERECHO

*De conformidad con su formación e instrucciones del empresario (artículo 29 de la LPRL).

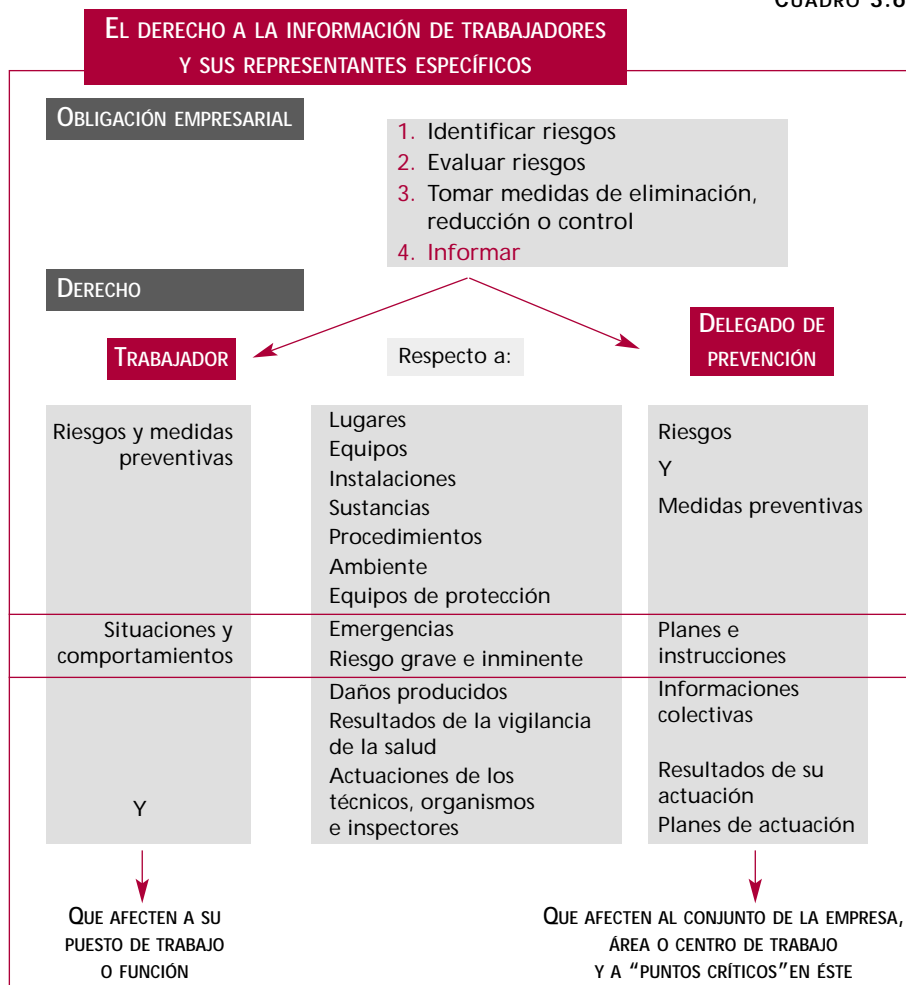
Diversos estudios han mostrado que la mera insistencia en las obligaciones de prudencia por parte de los trabajadores tiene una escasa incidencia en la evitación de los riesgos. Los procedimientos de trabajo reales a menudo deben saltarse o adaptarse a las reglas prescritas para compatibilizar objetivos de producción o de urgencia. Para que ello no se salde con un incremento de los riesgos laborales, incluidos los accidentes, el trabajador debe tener la suficiente iniciativa y apoyo (de sus compañeros y de sus mandos directos) para tomar iniciativas de seguridad y ello sólo es posible en un clima de trabajo en que la participación se valora por la dirección, y se alienta por los mandos intermedios y los especialistas en prevención y, en particular, por los Delegados de Prevención.

Por ello, la efectiva participación de los trabajadores constituye una tarea fundamental a la que debe dedicar su tiempo el delegado, para lo cual además debe establecer cauces y procedimientos al efecto, tales como "buzones de sugerencias", reuniones periódicas de grupo, etcétera.

3.3. El derecho a la información como primer paso necesario a la participación

Tener completa información no presupone que se pueda participar pero sin un conocimiento adecuado la verdadera participación es imposible y puede dar lugar fácilmente a una manipulación por parte de quien tiene esa información no compartida. La información es un derecho tanto de cada trabajador individualmente considerado como de los Delegado de Prevención. El cuadro 3.6. muestra los contenidos y canales para que esa información que debe facilitar la empresa, llegue a sus destinatarios.

CUADRO 3.6.



Como muestra el cuadro una información con contenido sólo es posible tras el cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones de identificación, evaluación y aplicación de medidas preventivas. Por otra parte, el que el delegado tenga entre otras tareas la de ser un agente de información para los trabajadores no significa que éste sea el camino a través del cual la empresa cumple con sus obligaciones de informar. El trabajador debe recibir las informaciones respecto a su puesto de trabajo o función, a través de los canales habituales de comunicación, es decir, sus mandos inmediatos sobre los riesgos, las medidas de prevención adoptadas o que él deba adoptar, el comportamiento esperado ante situaciones de emergencia y, por supuesto, los datos de salud resultantes de la vigilancia médica (estas informaciones sólo pueden ser suministradas por el médico responsable de esa vigilancia sin conocimiento por parte de la empresa).

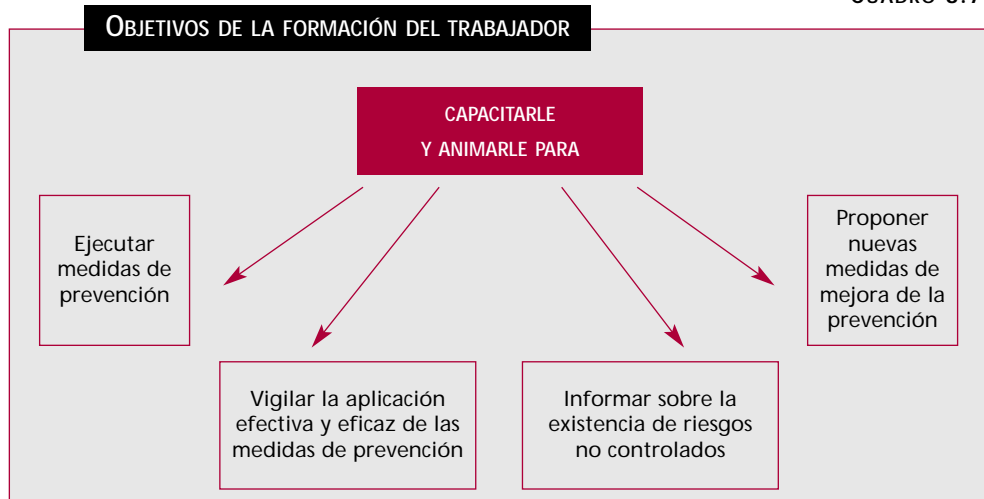
Por su parte, el Delegado de Prevención tiene garantizada por la normativa el suministro y, en su caso, el acceso a esas mismas informaciones en lo que "afecten al conjunto de la empresa, área o centro de trabajo" y a puntos críticos de éste". Es decir, el delegado cuando la empresa o centro de trabajo es de tamaño grande, debe considerar que un exceso de información que no se puede tratar es tan ineficaz como su ausencia. Por ello, no todos los puestos de trabajo deben merecer la misma atención, debiendo concentrarse en aquellos de mayor peligrosidad y aquellos riesgos que afecten de forma colectiva.

3.4. La formación como requisito ineludible de participación

La formación al igual que la información no es participación pero sí un requisito imprescindible para que aquella se desarrolle de forma eficaz. La formación constituye un complemento indispensable para la eficacia de las acciones de prevención, incluso si no se desarrollan de forma participativa, (es decir, si lo único que se pretende del comportamiento de los trabajadores es una actitud de prudencia y acatamiento de las normas de seguridad establecidas por la empresa). Sin embargo, en muchas ocasiones la formación es contemplada por la empresa como la principal acción preventiva, como si alertar al trabajador y exigir comportamientos de precaución fuese suficiente para evitar los riesgos aunque no se modifiquen las circunstancias materiales que los generan. El objetivo de la formación en prevención no ha de ser el de facultar al trabajador para conocer y aplicar de forma automática las reglas decididas por otros, sino para

poder influir (opinando, proponiendo y negociando) en la elaboración de ellas y adaptarlas a las cambiantes situaciones de trabajo (cuadro 3.7.).

CUADRO 3.7.



No obstante, el cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones de formación (cuadro 3.8.) constituye un importante indicador de su compromiso con la prevención, toda vez que iniciado un proceso formativo éste genera nuevas necesidades y demandas de mayor conocimiento haciendo así más exigentes a los trabajadores frente a las condiciones de trabajo.

CUADRO 3.8.

LA FORMACION EN PREVENCIÓN

¿CÓMO DEBE SER?	¿CUÁNDO DEBE HACERSE?	¿QUIÉN HA DE REALIZARLA?	¿DURANTE...?
Teórica y práctica Suficiente y adecuada Centrada en el puesto de trabajo o función Adaptada a la evolución y aparición de nuevos riesgos	Al inicio del contrato cualquiera que sea su modalidad Cuando cambien las funciones encomendadas al trabajador Cuando se vayan a emplear nuevas tecnologías o equipos	La propia empresa (departamentos especializados o estructura de mandos) Servicios ajenos	La jornada de trabajo Fuera de la jornada con descuento en ésta del tiempo invertido en la formación

3.5. La consulta; donde comienza la participación

Como se ha señalado, el ser consultado constituye un derecho de todo trabajador y su correspondiente obligación empresarial (artículos 18 y 33 de la LPRL). No obstante, en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas vinculantes para el empresario se realizarán con éstos.

El interlocutor del empresario para efectuar estas consultas es el/los Delegado/s de Prevención, en tal que representantes de los trabajadores. Caso de tratarse de empresas que no cuenten con representantes (ni con un Delegado de Prevención elegido provisionalmente por los trabajadores), la consulta se realizará directamente con ellos (obviamente esta circunstancia está prevista para empresas de muy reducida plantilla).

En las empresas o centros de seis o más trabajadores las competencias de participación se canalizan a través de los representantes generales (es decir, tanto los unitarios como los sindicales), y de los especializados (Delegado de Prevención).

El Delegado de Prevención constituye la piedra angular de la participación de los trabajadores. Las competencias, facultades y garantías que la LPRL les confiere están en función de posibilitar la consulta y participación. (cuadro 3.9.).

De entre los representantes unitarios se eligen, según la escala señalada en el cuadro 3.9., un número de representantes especializados, que se denominan "Delegados de Prevención".

Estos tienen como competencias:

- ▶ Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- ▶ Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
- ▶ Opinar sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario.
- ▶ Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Para lo cual cuentan con las siguientes facultades:

- ▶ Acompañar a los técnicos en el transcurso de las evaluaciones, así como a los Inspectores de Trabajo en sus visitas y verificaciones, pudiendo realizar observaciones.

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

COMPETENCIAS, FACULTADES, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES EN LA LPRL

<p>COMPETENCIAS</p>	<p>Colaborar con la empresa en la prevención Promover la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento normativo Informar sobre las materias de consulta obligatoria por parte de la empresa Proponer adopción de medidas preventivas Vigilar cumplimiento normativo</p>
<p>FACULTADES</p>	<p>Acompañar y presentar observaciones en visitas de técnicos e inspectores Acceso a informaciones y documentación de la empresa Conocer los daños y personarse en el lugar de los hechos Conocer informaciones de técnicos e inspectores Visitar los lugares de trabajo y comunicar con los trabajadores Proponer a los representantes, o en su caso, acordar la paralización de la actividad.</p>
<p>GARANTÍAS</p>	<p>Las que ostenta como representante electo según: Tiempo para asistencia a reuniones del Comité, acompañamiento a los técnicos e inspectores en la investigación de daños y en la formación Medios y formación preventiva específica</p>
<p>OBLIGACIONES</p>	<p>Sigilo profesional respecto a las informaciones de que disponga de la empresa</p>

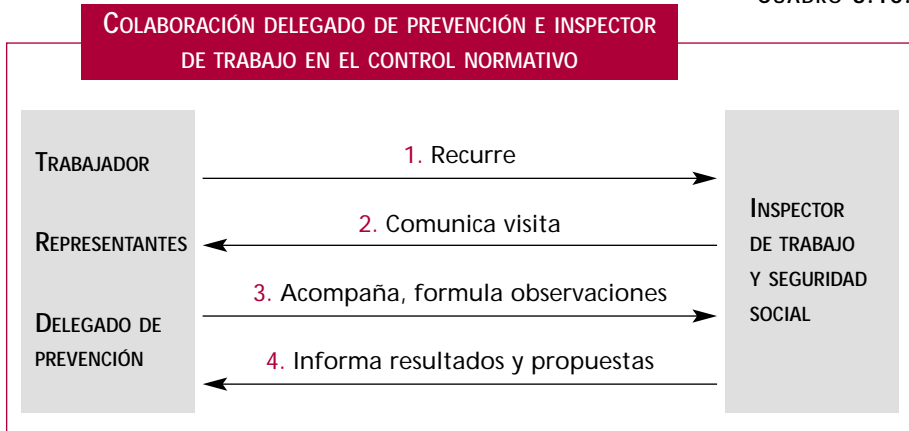
- ▶ Tener acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.
- ▶ Ser informados por el empresario si se produjeran accidentes u otros daños a la salud de los trabajadores.
- ▶ Recibir del empresario las informaciones obtenidas por las personas u órganos encargados de las actividades preventivas.
- ▶ Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores a fin de vigilar y controlar el estado de las condiciones de trabajo.
- ▶ Proponer al empresario la adopción de medidas para la mejora de los niveles de protección.
- ▶ Proponer al órgano de representación la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante una situación de riesgo grave e inminente, o

decidir por mayoría de los Delegados de Prevención tal paralización si no fuera posible reunir con la urgencia requerida al conjunto de los representantes.

El ejercicio de las competencias y facultades que se relacionan en la ley ya sean las que se ejercen en relación con el empresario o frente a órganos o tribunales, corresponde a los representantes genéricos. Así, la ley amplía, refuerza y especifica las funciones que a éstos se les asigna en otras normas, en particular el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. De esta forma, son esos órganos en su conjunto, los receptores de la información y de la consulta empresarial, los habilitados para la negociación de mejoras o de adaptaciones de la normativa de prevención de riesgos laborales a las circunstancias de la empresa o centro. También cuentan entre sus competencias la ya tradicional de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad, de cuyo ejercicio puede derivarse desde el requerimiento, la denuncia y otras acciones legales, hasta la adopción, en su caso, del acuerdo para la paralización de la actividad de los trabajadores expuestos a un riesgo grave e inminente.

La eficacia de la tarea de vigilancia del cumplimiento normativo está, en buena medida, condicionada por la colaboración y complementariedad de su tarea con el Inspector de Trabajo. Dicha colaboración se establece en el artículo 40 de la LPRL (cuadro 3.10.).

CUADRO 3.10.



1. Los trabajadores, sus representantes (Comité de Empresa, Delegados de Personal, junta de personal, Delegados Sindicales...) pueden, si lo consideran necesario, recurrir a la Inspección de Trabajo.

2. El inspector actuante comunica su visita a aquéllos.
3. Los representantes (Delegado de Prevención si lo tienen), puede acompañar y formular observaciones al inspector.
4. El inspector debe informar de los resultados de su inspección y de las propuestas que haya realizado tanto a los delegados directamente como a la empresa.

Por su parte, la función de consulta se desarrolla respecto a las materias que obligatoriamente debe consultar el empresario antes de tomar decisiones al respecto y son según el artículo 33 de la LPRL las siguientes (cuadro 3.11.).

CUADRO 3.11.

OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE CONSULTAR

- ▶ La planificación y organización del trabajo
- ▶ La introducción de nuevas tecnologías
- ▶ Los planes de prevención y los mecanismos de evaluación y control de sus resultados
- ▶ La organización del sistema de prevención y, en su caso, el concierto de la actividad preventiva
- ▶ Los procedimientos y criterios de la evaluación de riesgos
- ▶ La adecuación de las medidas de vigilancia de la salud
- ▶ La designación de los trabajadores encargados de aplicar las medidas de emergencia
- ▶ Los procedimientos instaurados para suministrar las informaciones de utilidad preventiva a los trabajadores
- ▶ La organización de la actividad formativa
- ▶ La determinación de la existencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de salud de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia
- ▶ Los procedimientos para el registro y archivo de la documentación preventiva

De entre todas estas materias que con mayor o menor detalle contempla la LPRL algunas merecen mayor atención dada su trascendencia en la vida de la empresa. En particular, las dos primeras, se refieren a decisiones relativas a la organización del trabajo y a los equipos que se empleen siempre que estas decisiones

tengan repercusión sobre el nivel de seguridad y salud en el trabajo. Al tratarse de decisiones fundamentales de la potestad organizativa del empresario es de prever una cierta resistencia o en todo caso un intento por parte de aquél de vaciar de contenido estas consultas. De hecho, en el caso de Cantabria en el estudio del año 2001, se puso de manifiesto que sólo el 35% de los Delegados de Prevención había sido consultado en alguna ocasión respecto a la organización del trabajo.

El empresario, por su parte, no está vinculado por la opinión emitida por los delegados, no obstante, debe esperar un plazo de tiempo (quince días con carácter general) antes de poner en práctica su decisión, con el objeto de asegurar, por un lado, una mínima calidad de la opinión formulada por los delegados, y por otro, una valoración pausada de esa opinión por parte del empresario.

3.6. La capacidad de proponer

La capacidad de propuesta de los Delegados de Prevención respecto a cualquier cuestión que consideren conveniente y adecuada para la mejora de las condiciones de trabajo, aparece regulada en el artículo 36, párrafo 2 apartado f como una facultad específica. Sin embargo, es el apartado 4 de ese mismo artículo el que dota de suficiente fuerza legal a esa facultad, cuando señala que la "decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada". Efectivamente, la capacidad de propuesta sin más, difiere poco de la opinión manifestada en el proceso de consulta puesto que no obliga al empresario a realizar lo solicitado. Sin embargo, en el caso de la propuesta se da una diferencia notable, y es la de que el empresario, caso de negarse a adoptar la medida propuesta por el delegado/s, debe argumentar la negativa (motivarla). Expresamente la LPRL no exige que ello se realice por escrito, pero éste es el medio de prueba más eficiente. El delegado debe exigir a la empresa que si no se sigue la propuesta se exprese en un documento las razones de ello. Esto constituye una forma de presión a la empresa para que no desestime sin más las propuestas de los Delegados de Prevención, puesto que si de la negación a acometer una mejora se derivaran consecuencias para la salud de los trabajadores, la responsabilidad de la empresa debería verse agravada en los diversos ámbitos de responsabilidad, en particular el penal (cuadro 3.12.) en que puede incurrir el empresario o la empresa.

CUADRO 3.12.

TIPOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL	
PENAL	Arts. 316, 317 y 348, 349 y 350 del C. Penal Incompatibilidad con las sanciones administrativas
CIVIL	Arts. 1.101, 1.902 y 1.903 del C. Civil y 127 LGSS Compatible con otras responsabilidades
ADMINISTRATIVA	Arts. 42 a 54 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Incompatibilidad con las sanciones penales Sanciones hasta 100 millones de ptas
RECARGO DE PRESTACIONES	Art. 123 LGSS Incremento de un 30 a un 50% de la prestación Compatible con las otras responsabilidades No asegurable

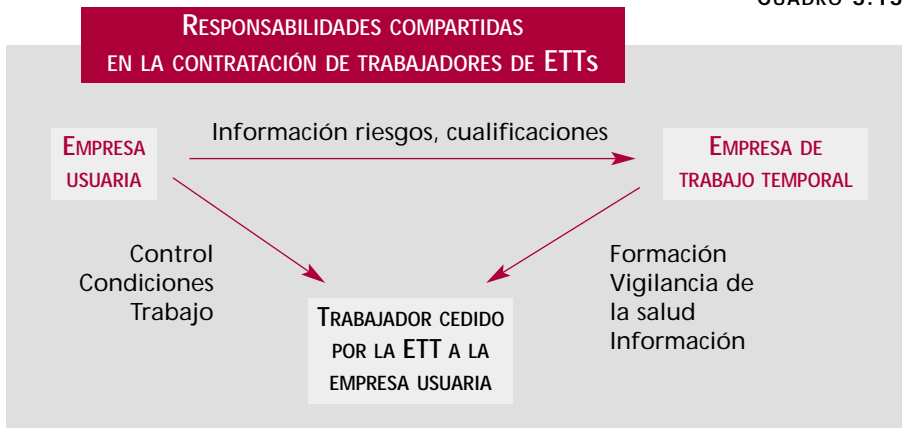
3.7. El trabajo sindical en prevención

Antes de pasar a proponer un esquema de trabajo sindical del Delegado de Prevención debemos detenernos a considerar la influencia de los que hemos denominado factores de contexto en tanto que actúan dificultando la labor del delegado en su tarea de fomentar la aplicabilidad de la LPRL. En primer lugar, el creciente número de trabajadores que tienen una relación inestable con la empresa o centro de trabajo. Los **temporales** o **contratados por una ETT** no sólo son más reticentes a exigir la aplicación de los derechos que les asisten legalmente, sino que su alta rotación entre empleos provoca un desconocimiento de las rutinas preventivas de la profesión y de las características específicas de seguridad de los centros de trabajo, lo cual tiene efectos sobre el riesgo de accidentes, entre otros. Otro elemento de cambio en la organización del trabajo que afecta crecientemente a la labor de prevención son las prácticas de **subcontratación**. En buena medida, con ello se desorganizan en el lugar de trabajo la secuencia de las tareas al coexistir trabajadores de distintas empresas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge en su artículo 28 la relación de las obligaciones preventivas del empresario respecto a los **trabajadores que emplea con carácter temporal, de duración determinada o provenientes de empresas de trabajo temporal**:

1. **Igualdad de trato.** Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. La existencia de estas relaciones de trabajo no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud; por ello, la Ley de Prevención y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a estas relaciones de trabajo.
2. **Actividades preventivas específicas.** El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos. Además, los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los mismo términos que para los trabajadores fijos.
3. **Control preventivo de su actividad.** El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, de la incorporación de los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.
4. En particular en el caso de **relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal**, se originan unas relaciones de obligación de carácter triangular como muestra el cuadro 3.13.

CUADRO 3.13.



La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información. La empresa de trabajo temporal es responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. A tal fin, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos a desempeñar y de las cualificaciones requeridas. La empresa usuaria debe informar a los representantes de los trabajadores de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en igual medida que a los trabajadores fijos; es más, la labor del Delegado de Prevención debería tutelarlos de forma prioritaria, teniendo en cuenta el carácter extremadamente precario de su estatuto contractual.

Por su parte, el artículo 24 de la LPRL contiene una regulación de diversos tipos de relaciones entre empresas con objeto de establecer un reparto de responsabilidades preventivas a fin de evitar una transferencia de riesgos de unas empresas a otras con menor capacidad de gestionarles (cuadro 3.14.).

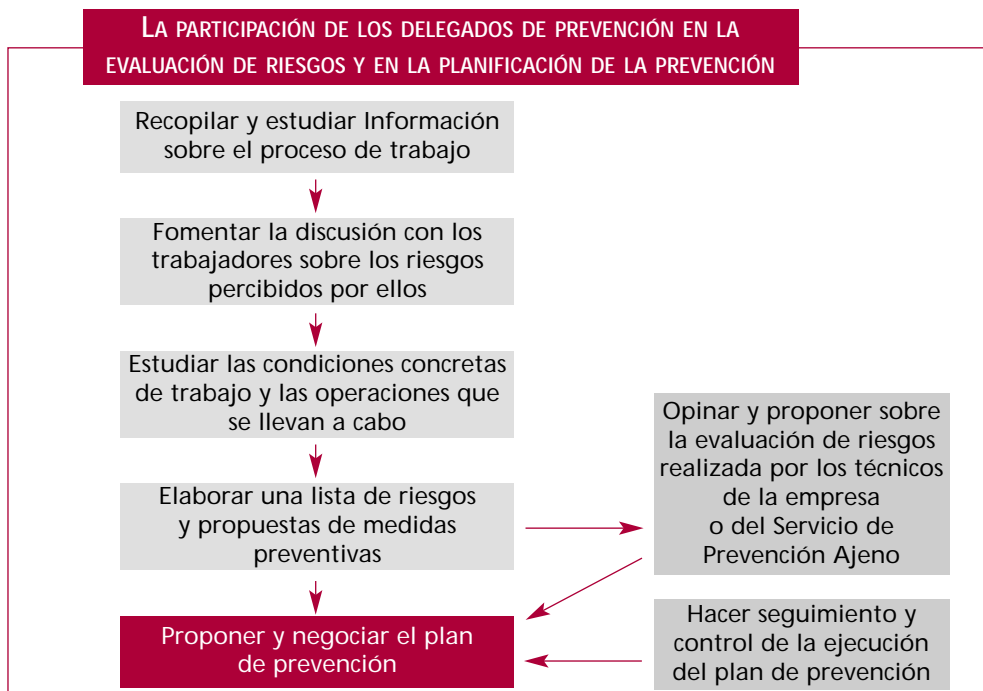
Aunque pueda parecer que los riesgos “saltan a la vista” y podamos atrevernos a elaborar inmediatamente una lista de ellos, es conveniente primero observar su origen, para lo que debemos conocer mejor el proceso de trabajo, es decir, preguntarnos sobre cuáles son las actividades desarrolladas, su secuencia, las herramientas y equipos que se emplean en cada una de ellas, los tiempos de ejecución, etc. Esto permite contextualizar el riesgo en el lugar y momento en que

CUADRO 3.14.

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	
TIPO DE RELACIÓN	OBLIGACIONES
COMPARTIR UN MISMO LUGAR DE TRABAJO	Cooperación, coordinación e información mutua
CESIÓN/ALQUILER DE ESPACIOS DE TRABAJO EN UN LOCAL PROPIO	Suministro de informaciones e instrucciones por parte de la empresa titular del centro
CONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO Y PARA REALIZAR LA ACTIVIDAD PROPIA	La empresa que contrate debe supervisar el cumplimiento de la normativa de las contrata y subcontratas si éstas trabajan en el centro de trabajo de la empresa contratista, realizan obras correspondientes a la propia actividad de ella y no se trata de trabajadores autónomos
SUMINISTRADOR DE EQUIPOS O PRODUCTOS	Asegurar y garantizar que lo suministrado no es peligroso si se utiliza conforme a las condiciones establecidas por el suministrador

se presenta y conocer las relaciones entre ellos, de tal forma que cualquier medida de mejora pueda ser coherente con las características y exigencias del proceso de trabajo y, por ello pueda argumentarse más fácilmente su necesidad frente a la empresa.

CUADRO 3.15.



El siguiente paso es integrar las opiniones y percepciones de los trabajadores, es decir, su evaluación subjetiva, en una evaluación común y consensuada que permita su toma en consideración en la evaluación general de la empresa. Es decir, se trata de construir una evaluación autónoma de los riesgos a través de la subjetividad de los trabajadores y de su puesta en común dentro de los grupos de trabajo y que pueda oponerse o complementar la realizada por los técnicos de prevención. En su elaboración es fundamental el papel del Delegado de Prevención como animador y guía (dada su mayor formación) de ese proceso de evaluación.

El tercer paso y la consecuencia del trabajo anterior consiste en elaborar una relación de problemas a valorar y a solucionar con distintos grados de urgencia, para lo cual puede ser útil una lista de comprobación de riesgos por grandes grupos, como la que se presenta. Algunos de los cuales se corresponden con las normativas específicas de prevención y otros hacen mención a riesgos que aun no contando con una regulación específica sí se encuentran incluidos de una forma implícita en la definición de riesgo y de condición de trabajo de la Ley 31/1995 (cuadro 3.16.).

CUADRO 3.16.

DEFINIONES DE LA LPRL (ART. 4)	
RIESGO LABORAL	Se entenderá como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo
CONDICIÓN DE TRABAJO	Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: <ul style="list-style-type: none"> a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador

Las siguientes listas tienen el objeto de ayudar a elaborar una propia adaptada a los problemas concretos del centro de trabajo, añadiendo, detallando o elimi-

nando algunas de las cuestiones. Es conveniente que además de señalar la existencia o no del riesgo, si es que está presente, le califiquemos en función de su gravedad o urgencia de resolución, empleando para ello dos criterios de amplia utilización como son el de la gravedad del riesgo, es decir las consecuencias previsibles si el riesgo se materializa y, la extensión del riesgo, es decir, el número posible de afectados por él. El objetivo de esta lista de comprobación es el de facilitar la negociación. Una tradicional máxima sindical sostiene que “la salud no se negocia”. Efectivamente el derecho a la salud no es negociable al tratarse de un derecho fundamental de la persona pero, sí son negociables los procedimientos para hacer efectivo ese derecho, los plazos y los medios para lograrlo. La negociación no debe sólo producirse a partir de la evaluación o diagnóstico hecho por los técnicos de la empresa. La negociación debe comenzar antes y desarrollarse durante el proceso de evaluación, por ejemplo, definiendo previamente qué es un riesgo laboral. Pese a las definiciones claras de la LPRL (cuadro 3.16.) es muy frecuente que las empresas se preocupen todo lo

ESTRUCTURA E INSTALACIONES DE LOS LOCALES DE TRABAJO	GRADO DE PRIORIDAD DE LA SOLUCIÓN		
	1	2	3
Insuficiente espacio para el trabajo por exceso de personas o equipos			
Desorden y falta de limpieza			
Zonas de almacenamiento inseguras			
Riesgo de caídas en pasillos, suelos y escaleras			
Existencia de huecos sin protección en los pisos			
Trabajos en altura con riesgo			
Falta de seguridad de aparatos de elevación y transporte (ascensores, montacargas, grúas, vehículos)			
Instalaciones eléctricas deficientes			
Instalaciones de gas inseguras			
Inexistencia o escasez de sistemas de prevención y extinción de incendios			
Ausencia de medios y de entrenamiento para la evacuación frente a emergencias			
Mala ventilación en los puestos de trabajo			
Temperaturas extremas o incómodas para el tipo de tarea			
Iluminación inadecuada para los distintos tipos de tarea			
Nivel de ruido alto			
Instalaciones sanitarias y vestuarios insuficientes o en mal estado			

más por los riesgos que originan los accidentes y quizás enfermedades profesionales tradicionales, pero desprecien la influencia que el diseño de puestos y tareas tienen sobre la fatiga física y mental excesiva de los trabajadores, es decir, se olviden de los requisitos ergonómicos, psicológicos y sociológicos que exige un medio de trabajo sano y seguro. Por ello, se incluyen, además de riesgos de seguridad ligados a lugares, equipos o sustancias empleadas, otros de tipo ergonómico y organizativo que cada día se muestran más frecuentes en los centros de trabajo.

MÁQUINAS Y EQUIPOS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN	GRADO DE PRIORIDAD DE LA SOLUCIÓN		
	1	2	3
Máquinas o equipos anticuados con escasez de dispositivos de seguridad			
Máquinas o equipos mal mantenidos			
Ausencia de instrucciones de seguridad en el empleo de máquinas o equipos			
Utilización de máquinas bloqueando o anulando dispositivos de seguridad			
Insuficiente formación o experiencia de los operarios que emplean equipos peligrosos			
Escasez o inadecuados equipos de protección			

RIESGOS PROVOCADOS POR SUSTANCIAS O MATERIALES EMPLEADOS	GRADO DE PRIORIDAD DE LA SOLUCIÓN		
	1	2	3
Se utilizan sustancias químicas o materiales nocivos o peligrosos			
Los envases carecen de etiquetado informativo adecuado			
Los trabajadores desconocen el significado de las etiquetas o fichas de información			
Los trabajadores no disponen de información o formación suficiente			
Almacenamiento inadecuado de sustancias y materiales peligrosos			
Presencia de humos, vapores, nieblas, gases			
Tareas que exponen a contacto de sustancias químicas con la piel			
Tareas que exponen a la inhalación de sustancias químicas			
Utilización de agentes cancerígenos o mutágenos			
Exposición a riesgos biológicos			
Inadecuadas medidas de protección colectiva (extracciones localizadas, p. j.)			
Medios de protección personal insuficientes o inadecuados			

RIESGOS ERGONÓMICOS

	GRADO DE PRIORIDAD DE LA SOLUCIÓN		
	1	2	3
Mal diseño de los puestos de trabajo			
Escasez de espacio			
Sillas y asientos insuficientes o inadecuados			
Mobiliario, equipos y herramientas con diseño no adaptable			
Tareas que imponen posturas mantenidas durante mucho tiempo			
Tareas que imponen la adopción de posturas incómodas o forzadas			
Tareas que imponen movimientos repetitivos			
Manipulación de cargas pesadas o de difícil sujeción			
Ausencia de tiempos de reposo periódicos en tareas que manipulan cargas			
Insuficiente formación de los trabajadores sobre los requisitos ergonómicos de sus tareas			

RIESGOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

	GRADO DE PRIORIDAD DE LA SOLUCIÓN		
	1	2	3
Tareas repetitivas o monótonas			
Rítmicos de trabajo excesivos			
Trabajo con plazos de tiempo muy ajustados			
Escasez de medios o tiempo para alcanzar los objetivos de trabajo marcados			
Trabajo a prima o por rendimiento			
Excesiva duración real de la jornada			
Horarios de trabajo no regulares o impredecibles para el trabajador			
Tareas diseñadas que impiden el trabajo en grupo y la colaboración entre los trabajadores			
Malas relaciones con mandos o superiores			
Malas relaciones entre los trabajadores			
Exposición a maltrato por clientes o usuarios			
Ausencia de canales para que el trabajador participe y opine sobre la organización de su trabajo			
Ausencia de posibilidades de promoción en la empresa			
Escasez de formación continua			
Discriminación en el trato a las trabajadoras			
Empleo de trabajadores temporales o de ETTs en trabajos más desagradables y peligrosos			
Ausencia de formación preventiva entre los trabajadores temporales o de ETTs			

3.8. Guía para la valoración de las funciones de gestión preventiva y de participación

Las siguientes páginas tienen un doble objetivo, uno el de facilitar la comprobación por parte de los Delegados de Prevención del estado de la gestión de los riesgos laborales en su empresa o centro y, otro, que el propio delegado pueda auditar su propio funcionamiento en su calidad de delegado.

Gestión de la prevención en la empresa:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN INTEGRADA	GRADO DE SUFICIENCIA DEL NIVEL PREVENTIVO DE LA EMPRESA:			
	ALTO	MEDIO	BAJO	NULO
Declaración política y compromiso de la dirección respecto a la importancia de la salud de los trabajadores				
Definición clara de objetivos preventivos				
Actualización periódica del compromiso político y de los objetivos generales				
Nivel de difusión y grado de conocimiento del compromiso y los objetivos por el conjunto de los que integran la empresa				
Desarrollo de planes de prevención anuales				
Asignación presupuestaria específica a esos planes				
Suficiencia de los medios técnicos para ejecutar los planes				
Participación de los Delegados de Prevención en la definición de la política y de los planes generales de prevención				
Organización preventiva de la empresa, existencia de especialistas				
Calidad técnica y grado de colaboración con los delegados de los profesionales encargados de la prevención				
Nivel de integración de la prevención en los objetivos productivos o de servicio de la empresa (coherencia y compatibilidad)				
Manuales, procedimientos escritos de trabajo, instrucciones y registros				
Los mandos tienen adjudicadas funciones específicas en prevención respecto a los trabajadores y tareas que de ellos dependen				
Los mandos poseen formación específica en prevención para desarrollar esas funciones				

POLÍTICA DE PREVENCIÓN INTEGRADA

	GRADO DE SUFICIENCIA DEL NIVEL PREVENTIVO DE LA EMPRESA:			
	ALTO	MEDIO	BAJO	NULO
Procedimientos de información a los trabajadores sobre riesgos y medidas preventivas				
Planes de formación continua a los trabajadores sobre riesgos y medidas preventivas				
Información y formación, incluidas sesiones de entrenamiento a los trabajadores para detectar, hacer frente y ponerse a salvo ante situaciones de emergencia				
Adecuación de la vigilancia de la salud de los trabajadores				
Dotación de medios y predisposición de la empresa a las propuestas de los trabajadores para mejorar la prevención				
Comunicación a los trabajadores de los derechos y alcance de ellos, incluido el de paralización de la actividad ante riesgo grave e inminente				
Suficiencia de la información que se suministra a los Delegados de Prevención				
Formación facilitada a los Delegados de Prevención, inicial y periódica				
Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud				
Calidad y accesibilidad para los Delegados del Archivo documental de prevención de riesgos				
Extensión a todos los puestos de la evaluación inicial de riesgos				
Disposición de la empresa para la participación de los trabajadores y sus representantes en las evaluaciones de riesgos				
Inclusión en las evaluaciones de todos los riesgos, incluidos los psicosociales				
Revisión de la evaluación con ocasión de que se produzcan daños a la salud				
Revisión de la evaluación cuando se incorporan trabajadores/as cuyas características personales, estado de salud, embarazo o lactancia lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto que ocupa				
Inclusión de las posibles situaciones de emergencia en la evaluación y planificación preventiva				
Procedimiento de la empresa para proveer de información, cooperación y establecer la vigilancia, en su caso, del trabajo de subcontratas y autónomos				

Función de participación:

IMPORTANCIA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA		
	SÍ	NO
Los Delegados de Prevención informan regularmente de las actuaciones del delegado a los trabajadores		
Los trabajadores exponen sus problemas a los delegados		
Suministran información sobre riesgos y medidas preventivas		
Disponen de medios suministrados por la empresa para comunicar de forma colectiva con los trabajadores (tablón, boletín, correo electrónico, etc.)		
Tutelan los delegados a los trabajadores temporales o de ETTs con igual o incluso mayor cuidado que a los restantes		
Organiza el delegado charlas o sesiones de discusión sobre riesgos con los trabajadores o grupos de éstos		

GRADO DE INTERÉS DE LOS TRABAJADORES POR LA PREVENCIÓN			
	ALTO	MEDIO	BAJO
El nivel de información general de los trabajadores sobre temas de salud y seguridad			
El grado de preocupación general de los trabajadores por la seguridad y salud			
El nivel de sensibilidad sobre algún tema específico de riesgo			
La confianza que les merecen los Delegados de Prevención			
La satisfacción de la gestión de los Delegados de Prevención			
La confianza sobre la actuación de los Inspectores de Trabajo			
La confianza sobre la actuación de los técnicos de prevención propios o ajenos a la empresa			
El conocimiento de sus derechos legales incluido el de paralización de su actividad			
La iniciativa individual y colectiva para la denuncia de situaciones de riesgo			
La iniciativa individual y colectiva para la identificación de riesgos y medidas de prevención			

TAREA DE INVESTIGACIÓN Y CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

	SÍ	NO
Los Delegados de Prevención pueden realizar libremente visitas a los lugares de trabajo		
Se personan para investigar los accidentes		
Solicitan de la empresa información y datos estadísticos		
Acompañan a los técnicos en sus evaluaciones y mediciones		
Solicitan asesoramiento técnico a los sindicatos, Administración, Inspección de Trabajo		

GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LOS DELEGADOS EN LA ACCIÓN PREVENTIVA

	SÍ	NO
Realizan propuestas a la empresa para mejorar las condiciones de trabajo		
Exigen respuesta escrita cuando se responde negativamente a las propuestas del delegado		
Participan los delegados en la evaluación de riesgos y en la planificación de la prevención		
Verifican la eficacia de las medidas de prevención que se aplican		
Son consultados por parte de la empresa sobre:		
La planificación del trabajo		
La introducción de nuevas tecnologías		
La organización de la actividad preventiva		
Los procedimientos para facilitar información específica a los trabajadores		
La organización de la formación.		
Los procedimientos para la evaluación de riesgos		
La existencia de puestos para trabajadoras embarazadas		
Participan los restantes representantes (otros miembros del Comité, Delegados Sindicales) en las discusiones y propuestas preventivas		
Se coordinan los distintos Delegados de Prevención para realizar sus tareas en común		
Se llevan propuestas propias de los delegados para discutir en el Comité de Seguridad y Salud		
Se discuten y evalúan los planes y programa de prevención		

Perfil del Delegado de Prevención de Cantabria

El siguiente cuestionario tiene por objeto el constituir un fichero de los Delegados de Prevención de UGT en Cantabria, con miras a establecer una red de trabajo en común y facilitar su permanente formación y calificación para la función de participación en prevención. Te pedimos por ello tu sincera cooperación pues la rigurosidad de esta información es la base de los proyectos que la UGT va a impulsar próximamente. Gracias por tu colaboración.

1. Actividad principal de la empresa en la que trabajas: _____

2. Tamaño del centro de trabajo: N° de empleados total _____

3. Plantilla total del centro desglosada:

% de trabajadores temporales: Ninguno _____

Hasta el 30% de la plantilla _____

Del 30 al 60% de la plantilla _____

Más del 60% de la plantilla _____

4. Proporción aproximada de trabajadores, en media, de subcontratas en su centro de trabajo _____

5. Valoración de la formación que posee como Delegado sobre Prevención de Riesgos:

Alta, suficiente para realizar correctamente mis funciones de delegado _____

Regular, voy aprendiendo poco a poco _____

Baja, me defiendo como puedo, pero es insuficiente _____

6. El conjunto de la formación recibida, calculada en horas es aproximadamente:

Menos de 8 horas _____

De 9 a 16 horas _____

De 17 a 25 horas _____

De 26 a 50 horas _____

Más de 50 horas _____

7. Cuáles son los contenidos principales de la formación que ha recibido (pueden señalarse varios):

- Conceptos básicos de prevención _____
- Riesgos específicos de la empresa _____
- Aspectos legales (derechos y deberes) _____
- Emergencia y primeros auxilios _____
- Metodología sindical del trabajo preventivo _____

8. Respecto a la forma en que se dio el curso, cómo fueron sus contenidos

- Sólo teóricos _____
- Principalmente teóricos con alguna cuestión práctica _____
- Combinación de aspectos teóricos y prácticos _____
- Principalmente prácticos _____
- Solamente prácticos _____

9. Y este método le pareció:

- Muy adecuado _____
- Bastante adecuado _____
- Poco adecuado _____
- Nada adecuado _____

10. Qué entidad impartió ese curso/s

- Mutua _____
- Sindicato _____
- La propia empresa con sus técnicos _____
- Expertos de fuera de la empresa _____
- Expertos de la Administración Pública _____

11. El método de enseñanza predominante ha sido:

- Conferencias/charlas de especialistas _____
- Planteamiento y resolución de casos prácticos _____
- Demostración de procedimientos de trabajo seguros _____
- Enseñanza con medios informáticos multimedia _____

Buenas prácticas preventivas en las empresas de Cantabria

Los ejemplos que se presentan a continuación, escasos numéricamente y algunos modestos en sus objetivos, son, de cualquier forma, destacables. Podría parecer exagerado otorgar un galardón de buena práctica a lo que en esencia constituye el cumplimiento de una obligación legal. Ello es cierto pero, también lo es que, como señalábamos en la introducción de la guía, no suelen ser muy numerosos los casos de un cumplimiento ejemplar de la norma. Los casos seleccionados son los que hemos podido captar durante el proceso de análisis. Sin duda que hay muchos otros casos igualmente destacables y, desde estas páginas queremos pedir colaboración para ampliar esta relación.

El objetivo de todo ejemplo de buena práctica es el de estimular a otras empresas a acometer mejoras que requieren más voluntad que medios, en muchos casos, y cuyos efectos en la vida de la empresa van mucho más allá de la evitación de accidentes u otros daños. Una buena práctica preventiva estimula la confianza de todos los que componen la organización haciéndolos más receptivos frente a las consignas de seguridad y más implicados en la mejora, a trabajadores y mandos. En definitiva, mejora el clima de convivencia en la empresa lo que resulta la base ideal para las iniciativas de nuevas mejoras.

4.1. El concepto de buena práctica

Se suele entender en el lenguaje común por “buena práctica” una acción o un procedimiento de actuación que produce un efecto positivo. Se suelen diferenciar las buenas prácticas de las mejoras prácticas pues en las primeras se considera que se produce un uso más eficiente de los recursos destinados a la acción; esto es que con el empleo de reducidos recursos los efectos son aceptables. La LPRL no considera la limitación de recursos de las empresas para la prevención como un eximente del cumplimiento de la ley; sin embargo, es cierto que para muchas empresas, en particular buen número de pymes, el control del coste de las medidas preventivas constituye un criterio de enorme importancia. De ahí que el coste de la acción preventiva figure bien de forma explícita o implícita en todo ejemplo de buena práctica.

ACTIVIDAD	PLANTILLA	PRINCIPALES PROBLEMAS	SOLUCIONES APORTADAS
TRANSFORMACIÓN DEL CAUCHO	42	Lumbalgias Contaminantes químicos Contactos térmicos Operaciones peligrosas	Automatización de la manipulación de cargas Cambio de puesto de trabajo Reducción tiempo de trabajo/exposición a contaminantes Empleo de guantes de protección Redacción de normas de trabajo para operaciones peligrosas Exhaustiva información y formación de los trabajadores
QUÍMICA	8	Riesgo de accidentes mayores	Incentivación de la participación de los trabajadores para detectar incidentes críticos Formación sobre procedimientos seguros a los subcontratistas
FABRICACIÓN DE MOTORES	1200	Riesgos ergonómicos Riesgos psicosociales	Adaptaciones ergonómicas de los puestos de trabajo Sistema de detección de problemas de origen psicosocial
HOSTELERÍA	58	Problemas osteomusculares Ritmos altos de trabajo Utilización de productos químicos peligrosos	Participación de las afectadas en la evaluación de los riesgos Realización en pareja de las tareas más pesadas Formación teórica y práctica en manipulación de cargas, y empleo de productos químicos
CONSERVAS DE PESCADO	105	Seguridad Ruido Problemas osteomusculares	Selección de EPIS con la participación de todos los trabajadores afectados

Los ejemplos de los que hemos tenido constancia en esta investigación y de los cuales hemos seleccionado cinco, son cuatro del sector industrial y uno del sector servicios. Como mostramos en el cuadro anterior, el tamaño de plantilla, así como los problemas y las soluciones aportadas son muy variadas.

4.2. Ejemplos de buenas prácticas preventivas

Caso 1: Elaboración de piezas de caucho

Mediante la investigación de accidentes, se detectó que en un puesto de trabajo se ocasionaban numerosas bajas por lumbalgias. “Era una persona que llevaba mucho tiempo trabajando en el cilindro. En dicha máquina, metías mezclas de caucho muy pesadas que formaban una especie de manto y luego había que tirar manualmente para sacarlas del cilindro” explica el jefe de producción.

Se procedió de la siguiente forma: Se estudió la forma de trabajo y la actividad del cilindro. Finalmente se optó por mecanizar el proceso y evitar así la carga manual. “Se adaptó al cilindro un carro con unos ganchos de pie, dotado con un sistema eléctrico; cuando sale la manta de caucho, das a un botón y te lo arrastra de forma automática”. A esto se le sumó una medida de carácter organizativo que consistió en cambiar al trabajador de puesto de trabajo.

El problema de exposición a contaminantes se controló con la utilización de mascarillas filtrantes en las tareas de imprimación de las chapas. Además de la utilización de este EPI, se combina con medidas organizativas del trabajo, controlando el tiempo de exposición, tal y como explica el jefe de producción: “Si hay que hacer 100 chapas, lo divido en unos cuantos días, para que los trabajadores estén como mucho una hora al día en el local destinado a tal fin”.

También el empleo de protección personal, en este caso la utilización de guantes de lana, pareció la mejor opción contra los contactos térmicos: “Las prensas están a 160º y los guantes de lana se adaptan muy bien al movimiento de las manos necesario para manipular piezas pequeñas. Después de probar muchos modelos de guantes antitérmicos, todos ellos muy rígidos, optamos por utilizar estos guantes de lana, ya que aparte de su adaptabilidad, como el tiempo de manipulación es corto, los guantes de lana en ese tiempo protegen del contacto térmico”, señala el jefe de producción.

Para tareas de riesgo importante, por ejemplo para el puesto de trabajo “carretillero se redactaron Normas (Procedimientos) de Trabajo, para aquellas tareas

que además de las medidas técnicas de protección, requerían un procedimiento de trabajo concreto”.

Caso 2: Producción hidrógeno

“ Con cada incidente debe de haber una acción correctora, a veces ésta supone la corrección de un procedimiento, lo que buscamos es una mejora continua, un sistema de trabajo que esté continuamente funcionando y que nos lleve a mejorar cada día” .

“ Teniendo en cuenta que uno de los aspectos más importantes dentro de la Prevención de Riesgos Laborales es la detección de incidentes (Accidentes Blancos), ya que evitará que éstos acaben finalmente materializándose en accidente y que en general éstos pasen desapercibidos, se ha creado un **Plus para la detección de incidentes**. Se incentiva económicamente estar atento y colaborar en la prevención de riesgos, es decir detectar incidentes, redactarlos y proponer medidas preventivas. La prevención tiene un presupuesto anual específico y además de ello también puedes dedicar parte del presupuesto general a prevención, integrando así la prevención dentro de la gestión de la empresa, entendiéndola como una inversión y no como un coste” .

“ Dentro de este espíritu de participación en prevención, se ha propuesto concursos internos, del estilo de La Idea del Mes” .

Para las subcontratas se imparte formación en cuanto a procedimientos y normas de seguridad que han de cumplir y la asistencia a las reuniones mencionadas anteriormente les garantiza la participación en la prevención.

Caso 3: Elaboración de motores para automóviles

“ La gerencia considera que la prevención es tarea de todos y por ello intenta implicar a todos (operarios y mandos), sea cual sea su área de actividad, desterrando la idea de que la prevención es cosa sólo del técnico de seguridad y del servicio de prevención” .

“ Cuando detectamos un puesto de trabajo penoso desde el punto de vista ergonómico, se estudia la forma de mejorarlo técnicamente y en su defecto, implantamos un sistema de rotación de puestos, intentando combinarlos de forma que el operario trabaje el menor tiempo posible en dicho puesto” . Se ha creado un impreso en el cual, una vez analizado el problema psicosocial, se hace un diagnóstico y se reflejan por escrito las medidas preventivas a adoptar. El operario lee dichas medidas y confirma dicho parte firmándolo. Finalmente una copia de dicho escrito llegará al mando correspondiente que será el encargado de disponer todo lo necesario para que se cumplan las medidas preventivas reflejadas.

“ Es muy importante la implicación de la gerencia no sólo a nivel económico sino también desde el punto de vista de la mentalidad preventiva” .

Caso 4: Hostelería

Una vez evaluados todos los puestos de trabajo, la empresa se encuentra con que uno de los principales riesgos (trastornos músculo-esqueléticos) se manifiesta en el puesto de trabajo: “ camarera de planta” .

Al poco espacio existente en las habitaciones, hay que sumarle el hecho de trabajar con plazos de tiempo muy ajustados, el tipo de enseres existentes en las mismas, y los medios técnicos utilizados para su limpieza (aspirador).

De esta manera las tareas que se desarrollan en este puesto de trabajo, tales como hacer las camas, pasar el aspirador, etc., de forma repetitiva y a un fuerte ritmo de trabajo, producen serios trastornos músculo-esqueléticos en las trabajadoras.

El procedimiento seguido fue el siguiente:

- En primer lugar se realizó una reunión colectiva, en la cual el coordinador explicó a las trabajadoras el resultado de la evaluación y les sugirió la posibilidad de trabajar en grupo con él, fomentando el diálogo, para intentar eliminar, o en su defecto reducir al mínimo, los trastornos músculo-esqueléticos.
- Más tarde, se reunió con ellas de forma individual en su puesto de trabajo, observando *in situ* la realización de las tareas y recogiendo las opiniones y sugerencias de las trabajadoras.
- Con todo ello realizó un estudio analizando los factores de riesgo y buscando las medidas preventivas más adecuadas para los mismos.

Finalmente se propusieron las siguientes medidas preventivas:

1. Reducir al mínimo la realización de tareas en solitario, especialmente la tarea de hacer las camas.
2. Formación teórica en manipulación manual de cargas, en el puesto de trabajo.
3. Formación práctica en manipulación manual de cargas, en el puesto de trabajo, con medidas concretas para la realización de las tareas.
4. Formación teórica y práctica en manipulación de sustancias nocivas en el puesto de trabajo.
5. Formación teórica y práctica en utilización y mantenimiento de Equipos de Protección Individual.

Caso 5: **Elaboración de conservas de pescado**

Los diversos problemas detectados en la evaluación de riesgos fueron abordados de la siguiente forma:

1. Utilización de **guantes** para la manipulación del pescado, con el fin de evitar cortes, pinchazos y especialmente contagio por los hongos que porta el pescado. La elección de los guantes fue consultada por la empresa a los trabajadores a través de las Delegadas de Prevención, proporcionando varias muestras de guantes de forma que ellas escogieran el modelo que más cómodo les resultara. Actualmente todos los trabajadores disponen de varias tallas de guantes y en cantidad suficiente para realizar su trabajo diario.
2. Utilización de **calzado antideslizante**, ante el riesgo de caídas al mismo nivel debido a la humedad del suelo. Al igual que con los guantes, se puso a disposición de los trabajadores (a través de las Delegadas de Prevención), varios modelos de calzado para que escogieran el que les resultara más cómodo.
3. Debido a la cantidad de movimientos repetitivos que se dan en el trabajo de limpieza y preparación del pescado y con el fin de evitar la aparición de trastornos músculo-esqueléticos y lesiones como “el síndrome del túnel carpiano” entre otras, se ha optado por poner **muñequeras** como equipo de protección individual frente a los mencionados riesgos. En la elección de las muñequeras se tuvo en cuenta también la normativa de higiene alimentaria, imprescindible por el tipo de actividad de la misma, conjugando así ambas normativas.
4. A las trabajadoras cuyo puesto de trabajo es en posición “de pie”, se les ha proporcionado **medias de descanso** y si además su trabajo requiere la manipulación de cargas, se fomenta el uso de **fajas** de refuerzo con el fin de evitar la aparición de lesiones dorsolumbares.
5. Con respecto a la manipulación manual de cargas además de la utilización del EPI antes mencionado, se ha proporcionado a los trabajadores/as información y formación.
6. En las zonas de fábrica donde el nivel de ruido es alto como es la zona de escaldado y enlatado, se ha proporcionado a los trabajadores **protección auditiva**. Al igual que con el resto de equipos de protección individual, la empresa facilitó a los trabajadores varios modelos para que ellos, a través de las Delegadas de Prevención, eligieran aquel que les resultara más cómodo, combinando también en este caso las normas preventivas con las de higiene alimentaria.

“La prevención es cosa de todos y para ello es necesario un diálogo constante entre el empresario y los trabajadores. Nosotros mantenemos ese diálogo y entre todos llegamos a soluciones preventivas”.

Esta expresión del caso nº 5 resume, sin duda, la estrategia preventiva más eficiente. Es posible instalar medidas técnicas de prevención sin que el trabajador participe, es posible “obligar” bajo la amenaza de sanciones a que el empleado siga determinados procedimientos pero, estas medidas tienen de hecho una escasa efectividad real. Si el trabajador es presionado para cumplir objetivos excesivos de trabajo y percibe una importancia muy marginal a la prevención, modificará los dispositivos, si es que dispone de ellos la máquina, para acelerar el trabajo, confiando en su experiencia y buena suerte para evitar el accidente. Por ello, una eficaz prevención incluye que no sólo el trabajador debe conocer los riesgos, y la forma de evitarlos, debe también querer hacerlo y, sobre todo, poder hacerlo; es decir, que los objetivos de trabajo impuestos al trabajador sean compatibles con la prevención. Por ello, la mejor práctica preventiva posible se concreta en que....

1. CUENTA CON LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS TRABAJADORES. PARA LO CUAL ES NECESARIA SU MÁS COMPLETA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN, ASÍ COMO LA EXISTENCIA DE MEDIOS Y LA VALORACIÓN POSITIVA DE LA DIRECCIÓN.
2. MUESTRA EL INTERÉS DE LA DIRECCIÓN QUE SE CONCRETA EN DECISIONES Y EN ESPECIAL EN LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS.
3. SE BASA EN NORMAS Y PRÁCTICAS ADAPTADAS A LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, CAPACES DE HACER FRENTE A RIESGOS REALES.

Anexo Normativo

Teniendo en cuenta el amplio desarrollo reglamentario de la normativa de prevención y su frecuente modificación y actualización, resulta conveniente proporcionar información en línea (web). La que ofrece mayor garantía de actualización y acceso gratuito es la del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: www.mtas.es/insht.

En esta dirección abriendo el apartado de Legislación aparecen dos opciones:

- 1) Textos integros de las disposiciones. Tanto la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 29/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención como la normativa técnica frente a riesgos específicos.
- 2) Guías Técnicas.

Pulsando a su vez en el primer apartado (textos integros de las disposiciones) aparece toda la legislación relacionada con la prevención de riesgos laborales, clasificada de forma temática: principios, seguridad, ergonomía, formación, medicina, mercancías peligrosas, higiene, etc... Pinchando en cada uno de ellos aparece el conjunto de disposiciones que desarrollan cada uno de esos temas y pinchando de nuevo aparece el texto completo del BOE, incluyendo en el mismo las modificaciones, o derogaciones que le afecten. Además se puede imprimir directamente o cargarse en un archivo.

Por lo que se refiere a las Guías Técnicas que elabora el INSHT para facilitar la aplicación de la normativa técnica específica, igualmente aparecen a texto completo que se puede imprimir o telecargar. Hasta el momento están disponibles las siguientes:

Los textos están disponibles en dos formatos html y pdf para facilitar su consulta y conservación:

- relativos a la utilización de lugares de trabajo
- relativos a la manipulación manual de cargas
- relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización
- relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo
- relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (en preparación)
- relativos a la utilización de equipos de trabajo (1ª parte)
- sobre Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo
- para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual
- relativos a las obras de construcción (en preparación).

Además está disponible el documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España, correspondiente a la edición 2001-2002.



Gabinete de Seguridad y Salud Laboral

¿Qué es?

Es el gabinete de asistencia técnica en prevención de riesgos y salud laboral de la UGT de Cantabria.

Actividades

- Asesoramiento de Delegados de Prevención, trabajadores, Comités de empresa, cargos orgánicos internos
- Visitas al puesto de trabajo de Delegados de Prevención
- Estudios sobre temas de prevención de riesgos laborales
- Asesoramiento a la CER, en temas de salud laboral
- Participación en reuniones con asesores en temas de prevención de riesgos
- Evaluación de riesgos laborales
- Todos los temas referidos a la prevención desde la óptica sindical
- Denuncias ante la Inspección de Trabajo
- Cursos de prevención, charlas, etc.
- Organización de jornadas, actividades, actos referidos a la salud laboral.

Dónde estamos

C/ Rualasal 8, 5ª planta. - 39001 Santander

Tfno.: 942 36 46 22 - Fax: 942 36 47 68

E-mail: salud_laboral@cantabria.ugt.org

Web: <http://www.ugt.es/cantabria/>