# GUIA INTEGRACIÓN DE P.R.L. EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 72 3501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

# PRESENTACIÓN

En el ámbito preventivo existe desde hace muchos años un reconocimiento generalizado acerca de la necesidad de integrar la prevención en la empresa como elemento clave para incrementar la eficacia de la acción preventiva. En él se apoyó el legislador al establecer en el artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención que "*La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones...* ". Sin duda confiaba en que ello promovería un cambio de visión empresarial que permitiera considerar, en relación con cualquier acción o decisión, no sólo sus consecuencias productivas sino también las preventivas. La integración propuesta está en línea con la necesidad de conocer y controlar todos los factores que influyen en el funcionamiento de una organización; los riesgos laborales provocan sufrimientos, pérdidas económicas y alteraciones del proceso productivo y la necesidad de eliminarlos o controlarlos debería derivar no sólo de la obligación legal de hacerlo, sino de la voluntad de optimizar la eficacia de la gestión empresarial.

La respuesta a esa iniciativa legal no fue la esperada y actualmente dicha integración es menos frecuente de lo deseable, lo que probablemente es debido, en gran medida, a la lentitud con la que la "cultura preventiva" se introduce en determinados colectivos y en la sociedad en general. Dada la trascendencia del problema, se optó por "acelerar el proceso" estableciéndose la obligación de "integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa" tal como recoge, tras la modificación de la Ley de Prevención, el artículo 16.1 de la misma. Con ello se define claramente dónde debe gestionarse la prevención, se dificulta la transferencia de la responsabilidad al Servicio de prevención (a los especialistas) y, colateralmente, el recurso abusivo a la externalización de la prevención y el cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas.

En este contexto, el mandato legal que recibe el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de elaborar una *Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa* adquiere una importancia especial, ya que se convierte en un instrumento fundamental –aunque no tenga carácter vinculante- no sólo para dar a conocer la necesidad y los conceptos básicos sobre la integración, sino también para proporcionar orientaciones prácticas que faciliten la consecución de este objetivo.

Para el diseño de la Guía han tenido que tomarse diversas decisiones, algunas de ellas potencialmente problemáticas por afectar a sus contenidos o a la adaptación a sus destinatarios. En cuanto a sus contenidos, debe tenerse en cuenta que esta Guía es radicalmente distinta a las restantes Guías Técnicas del INSHT, que se limitan a explicar, artículo por artículo y párrafo a párrafo, el real decreto sobre el que tratan. Por el contrario, la presente es una Guía "abierta", sin guión prefijado, que debe desarrollar un concepto fundamental: la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

La "integración de la prevención" es un concepto que engloba o está conectado con otros conceptos diversos. Algunos de dichos conceptos, utilizados tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) como en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), no están explícitamente definidos o relacionados en la norma, a pesar de la relevancia que tienen en el contexto de la misma. Es lo que ocurre, por ejemplo, con la propia "integración de la prevención", con el "Sistema de prevención" o con la relación entre éste y el "Plan de prevención". Aunque el significado o las relaciones entre estos conceptos puedan intuirse con relativa facilidad, resulta conveniente aclararlos, deslindarlos y correlacionarlos, y hacerlo, en la medida de lo posible, en el marco de una estructura lógica en la que todos queden encuadrados. Éste es uno de los objetivos que ha orientado la elaboración de la presente Guía, aunque ello haya supuesto un cierto incremento de su extensión, más que de su complejidad. La necesidad de hacerlo así se pone de manifiesto si se analiza, por ejemplo, el artículo 30.2.d del RSP que establece que la auditoría debe "valorar la *integración de la prevención* mediante la implantación y aplicación del *plan de prevención* y valorar la eficacia del *sistema de prevención…*", en el que los tres conceptos indicados se incluyen en un mismo apartado.

En cuanto a la adaptación de la Guía a sus destinatarios, el problema que se plantea deriva de la diversidad de éstos y, en particular, de sus distintos conocimientos y necesidades en la materia. Entre los destinatarios deben destacarse dos colectivos, por su especial implicación en la integración de la prevención: los técnicos y gestores de los Servicios de prevención, y el "personal de la empresa" (directivos, mandos y trabajadores).

La actuación correcta de los técnicos y, en particular, de los responsables de Servicios de prevención es condición necesaria –aunque no suficiente- para la integración de la prevención en la empresa. Conforme a lo establecido en la LPRL y el RSP, la función de los Servicios de prevención no se limita a la realización de actividades especializadas; es tanto o más importante su papel como asesores del empresario y de los trabajadores, en especial, para *promover, apoyar y valorar la integración* de la prevención en el sistema de gestión de la empresa. Por ello se considera que este colectivo –técnicos y gestores de los Servicios de prevención- es un destinatario básico de la presente Guía (y no sólo del capítulo de la misma que trata del papel de los Servicios de prevención en relación con la integración), porque son ellos los que deben asesorar a la empresa en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención que permita la integración de la prevención en la empresa.

La obligación de integrar la prevención recae en el empresario. Al diseñar el sistema de gestión de la empresa debe asignar funciones preventivas a sus directivos y mandos. Además, los trabajadores, a través de los delegados de prevención, tienen el derecho a ser consultados sobre la forma de integrar la prevención y el deber de contribuir a ella. Por eso, todos son destinatarios centrales de esta Guía y para todos ellos son de especial interés los capítulos de la misma que presentan los conceptos básicos sobre la integración y proporcionan orientaciones prácticas para llevarla a cabo. Podría aducirse que los contenidos y el lenguaje utilizados son excesivamente técnicos, en particular

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

cuando se trate del personal de las pymes (a las que se destina un capítulo específico), las cuales no suelen disponer de asesoramiento especializado "interno". Este problema resulta difícil de evitar teniendo en cuenta los otros destinatarios de la Guía y las necesarias limitaciones en cuanto a su extensión, pero debe tenerse en cuenta que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007–2012) contempla la elaboración por el INSHT de una Guía referida específicamente a la aplicación de la normativa de prevención a las pymes que podrá complementar a la presente Guía facilitando la comprensión y aplicación práctica del concepto de integración.

Ángel Rubio Ruiz
DIRECTOR DEL INSHT

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

# ÍNDICE

Pág.

0. INTRODUCCIÓN ..... 9

1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN ..... 10

2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS ..... 11

2.1 Base legal ..... 11

2.2 Integración de la prevención en una actividad ..... 12

2.3 Integración de la prevención en el Sistema de gestión de la empresa ..... 13

2.4 Necesidad de integración de la prevención ..... 13

2.5 Grado y "grado mínimo" de integración de la prevención ..... 14

2.6 Resumen ..... 15

3. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN ..... 16

3.1 Papel del Servicio de prevención en relación con la integración ..... 16

3.2 Colaboración del Servicio de prevención con las unidades organizativas ..... 16

3.3 Integración de la prevención y "recursos propios" ..... 17

3.4 Valoración de la efectividad de la integración ..... 18

3.5 Resumen ..... 18

4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN ..... 19

4.1 Introducción ..... 19

4.2 Integración de la prevención en la Dirección de la empresa ..... 19

4.3 Integración de la prevención y consulta a los trabajadores ..... 20

4.4 Integración de la prevención en las actividades potencialmente peligrosas ..... 21

4.5 Integración en el mantenimiento/revisión de instalaciones/equipos peligrosos ..... 22

4.6 Integración de la prevención en la "gestión de los cambios" ..... 24

4.6.1 Integración en la adquisición de productos ..... 25

4.6.2 Integración en la contratación de personal o cambio de puesto ..... 26

4.6.3 Integración en la contratación de obras o servicios ..... 29

4.7 Resumen ..... 31

**Pág.**

5. EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ..... 32

5.1 Concepto y descripción del Sistema de prevención de una empresa ..... 32

5.2 Requisitos aplicables a un Sistema de prevención ..... 32

5.3 Ciclo de actuación y eficacia de un Sistema de prevención ..... 33

5.4 Sistemas normalizados de gestión de la prevención ..... 35

5.5 Resumen ..... 35

6. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ..... 35

6.1 Concepto y fases de un Plan de prevención ..... 35

6.2 Comentarios al artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención ..... 37

6.3 Resumen ..... 42

7. CONSIDERACIONES PARA EL CASO DE LAS PYMES Y MICROEMPRESAS ..... 44

7 1 Introducción ..... 44

7.2 Influencia del tamaño y riesgos de la empresa en el Plan de prevención ..... 44

7.3 Integración de la prevención en la pequeña empresa ..... 45

7.4 Integración, eficacia y eficiencia preventiva ..... 46

7.5 Ejemplo de aplicación: Plan de prevención de una mercería ..... 46

7.6 Resumen ..... 48

ANEXO: Ordenación de los requisitos aplicables a un Sistema de prevención ..... 50

# 0. INTRODUCCIÓN

La disposición adicional única del RD 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) elaborará y mantendrá actualizada una **guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa**. La presente Guía se desarrolla en cumplimiento de este mandato legal y de conformidad con el mismo debe "Proporcionar información orientativa que pueda facilitar al empresario el diseño, la implantación, la aplicación y el seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, en particular cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, de las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención".

El antecedente principal de esta Guía lo constituyen las "*Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*", elaboradas por el INSHT y publicadas en 2004 previa consulta con los Agentes Sociales y las Comunidades Autónomas; buena parte del contenido de dichas "Orientaciones", con las oportunas adaptaciones, se incorpora a la presente Guía. Otros dos "documentos de orientación" del INSHT han sido utilizados en la elaboración de la Guía, ya que son claros antecedentes de algunas de las principales modificaciones introducidas por el RD 604/2006 en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Se trata, por un lado, del documento "*Bases para el análisis de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos*", en el que ya se adelantaba la necesidad de que los Servicios de prevención tuvieran un papel activo en relación con la integración y, por otro lado, del documento "*Criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales reguladas en el Capitulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención*", en el que se estructuraban los requisitos aplicables a un Sistema de prevención, facilitando su análisis.

La Guía comienza introduciendo conceptos básicos sobre los sistemas de gestión y sobre la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa, aborda el papel del Servicio de prevención en relación con la integración, da orientaciones prácticas para facilitar la integración, trata del Sistema de prevención de riesgos laborales, del Plan de prevención de riesgos laborales y de su interrelación y, finalmente, efectúa consideraciones específicas para las pymes y microempresas. Cada uno de los temas subrayados constituye un capítulo de esta Guía, como puede observarse en el índice de la misma, que ha sido ampliamente desarrollado para facilitar la identificación y acceso a los distintos y numerosos conceptos abordados. A su vez, cada capítulo acaba con un "cuadro-resumen" en el que se sintetizan los contenidos del mismo. La Guía finaliza con un Anexo en el que se ordenan los requisitos aplicables a un Sistema de prevención.

NOTA:

En los recuadros en color se incluye el texto del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

# 1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Puesto que esta Guía trata de la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, parece lógico comenzarla introduciendo algunos conceptos básicos sobre sistemas de gestión.

- Para alcanzar un *objetivo* es necesario realizar determinadas *actividades* y para ello es preciso, a su vez, diseñar e implantar/construir un *sistema* capaz de desarrollarlas. Si la actividad a desarrollar es muy sencilla, el sistema también lo será y puede no merecer siquiera el apelativo de tal. Un **sistema** puede definirse como un conjunto de elementos (*medios o recursos*) que actúan y se interrelacionan para la consecución de un objetivo. Cada elemento tiene definidas sus relaciones con los elementos restantes (es decir, su posición en la *estructura organizativa*) y sus *funciones*, las cuales se desarrollan a través de una o varias *actividades*. Si las actividades son numerosas y complejas, la utilización del concepto de sistema y su establecimiento de forma explícita y formalizada resulta fundamental ("Sistema de la Seguridad Social", "Sistema sanitario", etc.). Obsérvese que el concepto de sistema no se aplica sólo a las organizaciones; así, por ejemplo, un avión es un sistema cuyo objetivo es el de facilitar el transporte de mercancías o pasajeros, cuya actividad es "volar" y que dispone de un conjunto de elementos –encabezados por el piloto- que tienen distintas funciones y actúan armónicamente.

- **Gestionar** correctamente una actividad significa *planificarla, organizarla y controlar* su ejecución para alcanzar el objetivo deseado (utilizando eficientemente los recursos disponibles)[1]. Se entiende como **procedimiento** (escrito o no[2]) la forma especificada de realización de una actividad[3]. Tiene que incluir, como mínimo, qué debe realizarse y cómo debe hacerse (el método de realización[4]). Conviene especificar, además, su objetivo y (si pueden predeterminarse) otras precisiones relativas a su planificación (cuándo tiene que realizarse[5]) y organización (quién debe hacerla[6]). Por último, deben incluirse, cuando proceda, los datos o resultados de la actividad que tienen que registrarse. Para facilitar su gestión, las múltiples actividades que componen una actividad compleja pueden agruparse en **procesos**[7] convergentes o concatenados. Es importante resaltar que lo anterior no es más que la formalización conceptual de la manera normal de actuar para conseguir un objetivo. Si se tratase, por ejemplo, del avituallamiento periódico de la unidad familiar los procesos involucrados podrían ser: "desplazamiento al/del supermercado", "compra" y "almacenamiento", y para cualquiera de estos procesos o actividades debe tenerse claro qué va a hacerse, cómo y cuándo se hará y quiénes van a intervenir.

- Toda empresa tiene un objetivo (por ejemplo, la obtención de beneficios) y desarrolla una actividad para lograrlo (por ejemplo, la producción y venta de un bien). El sistema constituido para gestionar esta actividad (normalmente compleja) se denomina **sistema de gestión de la empresa**. Cada unidad del Sistema tiene definidas sus funciones (las actividades concretas en cuya gestión interviene y su papel en dicha gestión). El responsable de una unidad *dirige* (da órdenes y directrices) a sus inferiores jerárquicos *y controla* su actuación ateniéndose, a su vez, a las órdenes y directrices de sus superiores jerárquicos y al procedimiento establecido para la realización de las actividades gestionadas. El grado de "formalización" del sistema (la medida en que la estructura organizativa, las funciones y los procedimientos están definidos y documentados) es una decisión que toma libremente el empresario (salvo cuando la legislación exija algún tipo de documentación). La formalización puede contribuir, pero no asegura la eficacia de un sistema.

---

[1] También pueden considerarse como actividades de gestión la *dirección* de la actividad gestionada o las actividades para la *mejora* de su eficacia.

[2] En general, se entiende por **práctica** un procedimiento "no escrito".

[3] Los procedimientos que desarrollan en detalle la forma de realizar un determinado trabajo o tarea suelen denominarse **instrucciones o normas de trabajo.**

[4] Entendido en su sentido más amplio e incluyendo, por tanto, en su caso, los equipos o instrumentos a emplear y, si procede, las condiciones a las que debe ajustarse el entorno donde se realiza la actividad.

[5] La ocasión u oportunidad en que debe realizarse, su periodicidad o cualquier criterio para decidir sobre su realización (o para optar entre distintas formas de realización previamente establecidas).

[6] Nominalmente o especificándose las capacidades de las personas encargadas de realizarla.

[7] Para ser considerado como tal, un proceso debe tener un objetivo propio y estar constituido por un conjunto de actividades interrelacionadas.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

- En general, se entiende como sistema de gestión "normalizado" el que cumple los requisitos establecidos en una norma. Entre éstos, los **sistemas de gestión de la calidad** que siguen las normas ISO 9000 son los más conocidos e implantados[1]. El sistema de gestión de la calidad no es el sistema de gestión de la empresa; es la parte de éste encargada de controlar y mejorar la calidad de sus productos. Por ello, en principio, puede coexistir con otros "subsistemas de gestión". De hecho, a la vista del éxito de los sistemas de calidad, se han desarrollado (con estructuras similares) los sistemas normalizados de gestión medioambiental (basados en las normas ISO 14000) y de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (a los que se hará referencia en otro apartado de esta Guía). La coexistencia de los sistemas de calidad con los de seguridad y salud en el trabajo (y, en menor medida, con los medioambientales) origina ciertos problemas de solapamiento. Por una parte, la calidad y la seguridad no pueden considerarse separadamente al establecerse criterios de actuación; por otra parte, es ineficiente y potencialmente conflictivo que la unidad gestora de una actividad forme parte de varios sistemas de gestión. Es conveniente, en consecuencia, que dichos sistemas se integren en un único sistema[2]. Debe resaltarse, sin embargo, que no se trata de que esos sistemas se integren "entre sí", sino de que se integren (como subsistemas) en el **sistema (general)[3] de gestión de la empresa**.

## 2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS

### 2.1 BASE LEGAL

Que la eficacia de la prevención está condicionada a su integración en la organización general de la empresa era ya cosa bien conocida a principios de la década de los años setenta, cuando se creó el Instituto Nacional (entonces denominado "Plan Nacional") y se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sin embargo, no existía base legal en la que apoyarse para exigir tal integración. Hubo que esperar hasta 1997, con el Reglamento de los Servicios de Prevención, para que la integración tuviera sustento legal. El artículo 1 del Reglamento estableció que "*La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones... La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten*". Sin embargo, esta disposición tuvo un bajo impacto; en general, la prevención seguía considerándose, en la práctica, como una actividad que podía subcontratarse en su totalidad con un Servicio de prevención ajeno o delegarse en el Servicio de prevención propio, y que era externa a la organización productiva y se dirigía exclusivamente al cumplimiento de determinados requisitos de carácter documental.

En el camino hacia la integración, el siguiente paso lo constituyó la promulgación de la Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, entre cuyos objetivos se encuentra, precisamente, el reforzamiento de dicha integración. La necesidad de actuar en tal sentido fue unánimemente reconocida en los acuerdos alcanzados a finales de 2002, en la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales, que fueron posteriormente refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Ley de Reforma introduce la integración en varios artículos de la modificada Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La modificación más importante a este respecto se concreta en el

---

[1] Estas normas fueron publicadas por primera vez en el año 1987 y han sido varias veces revisadas. La implantación de un sistema de calidad es voluntaria y tiene, normalmente, una motivación económica: asegurar y mejorar la satisfacción del cliente y, por tanto, los beneficios. Sin embargo, su éxito ha sido tal que muchos empresarios desean que su sistema sea certificado (obteniendo así el "sello de calidad") por una mera cuestión de prestigio, sin entrar a analizar la rentabilidad de su implantación.

[2] Las actuales normas ISO 9000 y 14000 ya están preparadas para dicha integración. En la ISO 9000:2005 se indica que "Los objetivos de la calidad se complementan con otros objetivos de la organización tales como los relacionados con... el medio ambiente y la seguridad y salud ocupacional. Las diferentes partes del sistema de gestión de una organización pueden integrarse conjuntamente con el sistema de gestión de la calidad, dentro de un sistema de gestión único..."

[3] El objetivo de una empresa puede ser múltiple (y normalmente lo es, en mayor o menor grado). Por ejemplo, una empresa puede desear obtener beneficios, pero también promover la salud de sus trabajadores, contribuir al desarrollo social etc. Sin embargo, aunque el objetivo sea múltiple, el sistema de gestión de la empresa debe ser único para que en su seno puedan resolverse los posibles conflictos entre los distintos objetivos. A esto es a lo que suele aludirse cuuendo se habla del sistema "general" de gestión de la empresa.

apartado 1º del nuevo artículo 16 de dicha Ley, en el que se establece que "***La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa**, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un **plan de prevención de riesgos laborales**...*".

Finalmente, la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención llevada a cabo por la aprobación del RD 604/2006, de 19 de mayo, ha precisado el papel que estos Servicios (en particular los "ajenos") deben jugar en relación con la integración. Así, en el artículo 19.2 se indica que los Servicios de prevención ajenos deben "contribuir a la efectividad de la integración de las actividades preventivas a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa…" y en el (nuevo) apartado c) del artículo 20.1 del Reglamento se establece que "cuando la empresa concierte actividades preventivas con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente (en relación con las actividades concertadas) *la valoración de la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa*, mediante la implantación, aplicación y seguimiento de un plan de prevención de riesgos laborales". Complementariamente, se modifican asimismo los artículos 35 y 36 para incluir la "promoción de la integración" en las funciones de nivel básico e intermedio.

Cabe añadir, por último, que algunas de las medidas contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007 – 2012) y, en particular, las dirigidas a mejorar la calidad de las actuaciones de los Servicios de prevención, contribuirán, indirecta pero significativamente, a la mejora de la integración.

## 2.2 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

El artículo 1 del RSP establece de forma explícita la obligación de integrar la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y a este respecto precisa que la integración debe "proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste". Tanto en su conjunto como individualmente, estas actividades deben ser gestionadas y de esto se ocupa el Sistema de gestión de la empresa. Por ello, integrar la prevención en el Sistema de gestión de la empresa - sea cual sea su estructura organizativa- implica integrar la prevención en la gestión (y realización) de todas las actividades desarrolladas por ésta (en la medida en que puedan repercutir, directa o indirectamente, sobre la seguridad y salud de los trabajadores).

*Se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de una actividad si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los "requisitos preventivos" exigibles (y no sólo los productivos) y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones*. A este respecto cabe precisar que:

- Los requisitos preventivos pueden afectar, según el caso, a la forma de realizar el trabajo, a los equipos empleados, al entorno de la actividad y, en general, a cualquier condición del trabajo o del trabajador que pueda tener una repercusión significativa sobre su seguridad o salud, o sobre las de otros trabajadores.

- Debe formarse e informarse no sólo a los trabajadores que ejecutan una determinada actividad, sino también a las personas que intervienen en la gestión de la misma, cuyas decisiones u omisiones van a condicionar, por tanto, la seguridad de aquéllos. Es importante, en particular, que el "directo responsable" de cualquier actividad potencialmente peligrosa esté capacitado para tomar decisiones correctas (al menos, desde el punto de vista preventivo) - incluida, en su caso, la decisión de consultar a su superior jerárquico o al Servicio de prevención - frente a circunstancias no contempladas en las directrices[1] o en el procedimiento de ejecución de la actividad.

- Las directrices y los procedimientos para la realización de una actividad, así como la formación e información[2] de los trabajadores, deben resultar de la colaboración entre las unidades encargadas de su gestión (ya que conocen los objetivos y requisitos productivos) y el Servicio de prevención (por su conocimiento de los "requisi-

[1] Se entienden como "directrices" las orientaciones generales que "descienden" por la estructura jerárquica de la empresa, enmarcando las decisiones. Las directrices establecidas por la Dirección para orientar la actuación de la empresa en una determinada materia constituyen la política de la empresa en dicha materia.

[2] La formación e información debería ser un proceso en el que se integrasen los contenidos "productivos" y "preventivos". Una formación que trate exclusivamente de las obligaciones productivas asociadas al puesto de trabajo que va a ocuparse seguida de una "charla" sobre cuestiones generales de prevención es una práctica frontalmente contraria al "principio de integración".

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

tos preventivos" aplicables)[1]. Además, la información y asesoramiento del Servicio de prevención al responsable inmediato de la gestión de una actividad pueden ser necesarios para que éste la dirija (incorporando la prevención en sus criterios de decisión) y controle correctamente.

## 2.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

En general, la integración de la prevención en el Sistema de gestión de una empresa no tiene por qué suponer una modificación sustantiva de su estructura organizativa, más allá de la creación –en su caso- de un Servicio de prevención "propio". Como principio general, la integración de la prevención en el Sistema de gestión implica que cualquier actividad es objeto de una única gestión (no hay una gestión de su parte productiva y otra de la preventiva) de la cual es básicamente responsable una unidad determinada (a uno u otro nivel jerárquico), aunque para desarrollar sus funciones necesite, en mayor o menor grado, la colaboración del Servicio de prevención. Es en este único Sistema de gestión donde se deben resolver los posibles conflictos entre los condicionantes preventivos y productivos.

La mayoría de las empresas tienen un sistema de gestión (formalizado o no) con una estructura organizativa más o menos piramidal. A menudo, en la estructura se reflejan las distintas áreas de actuación o funciones empresariales: Producción, Administración, Recursos humanos, etc. Por otra parte, en la definición de las funciones de una unidad organizativa concreta, cualquiera que sea el área de actuación empresarial en la que se sitúe, pueden distinguirse dos tipos de actividades: actividades de ejecución y actividades de gestión (es decir, de planificación, organización o control de las actividades "ejecutadas"), y la importancia de la gestión crece con el nivel jerárquico de la unidad. El artículo 1 del RSP establece explícitamente la obligación de integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Analizar la integración de la prevención en unidades directamente responsables del desarrollo de una determinada actividad resulta relativamente sencillo, atendiendo a los criterios dados en el apartado anterior (en relación con el procedimiento de ejecución y la formación del personal que interviene en su gestión o realización). De ello se tratará posteriormente con mayor detalle, cuando se aborde el concepto de "grado mínimo" de integración de la prevención en una unidad organizativa. Sin embargo, este tipo de análisis no resulta factible en determinadas áreas de actuación y sobre todo, en los niveles jerárquicos superiores, a pesar de que es en éstos –por su capacidad de decisión- desde donde debe partir la integración.

*Cualquiera que sea el área de actuación y el nivel jerárquico de una unidad del Sistema de gestión, se considerará que la prevención está integrada en la misma si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos*[2]. A este respecto el artículo 1 del RSP resulta muy claro al "explicar" que la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica "la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten".

La integración de la prevención en la Dirección de la empresa –por ser el vértice de la estructura jerárquica- resulta de especial importancia y se aborda específicamente en otro apartado de la presente Guía. En esencia, se trata de que la Dirección *asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas a los componentes del siguiente escalón jerárquico de la empresa, para que éstos hagan lo propio.*

## 2.4 NECESIDAD DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

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

Para identificar las unidades en las que es más necesario integrar la prevención hay que tener en cuenta que los riesgos dependen básicamente, por una parte, de las condiciones de trabajo (de las características de los lugares, instalaciones, ambiente, equipos y procedimientos de trabajo) y, por

[1] Ello no quiere decir que el Servicio de prevención deba intervenir en todos los casos. La unidad gestora puede tener la formación preventiva suficiente para actuar autónomamente, solicitado cuando la necesite, la colaboración del Servicio de prevención.

[2] Estos objetivos y principios, que constituyen la política preventiva de la empresa, deben ser los establecidos en la Ley de Prevención y, en particular, en sus artículos 14 y 15.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

otra parte, de las "condiciones del trabajador" (de sus características personales y sus conocimientos). Las funciones de cualquier unidad que intervenga en la determinación de dichas condiciones deben revisarse y, en su caso, redefinirse, para integrar la prevención. *La* **necesidad de integración** *será tanto mayor cuanto mayor sea la posible repercusión de la actuación de la unidad sobre la seguridad y salud de los trabajadore*s.

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

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

En cualquier caso, no debe olvidarse que si un determinado nivel jerárquico asume la integración y da ejemplo de ello, los niveles inferiores acabarán asumiéndola, pero lo contrario no es cierto: difícilmente se asumirá la integración en un determinado nivel si es rechazada o menospreciada a un nivel jerárquicamente superior.

## 2.5 GRADO Y "GRADO MÍNIMO" DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Es importante no confundir la (mayor o menor) necesidad de integración de la prevención en una unidad de la estructura organizativa con el **grado de integración** de la prevención en dicha unidad, que debe entenderse como el *grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin tener que pedir la colaboración del Servicio de prevención.*

Establecidas las directrices (en su caso) y el procedimiento para la ejecución de una actividad, las funciones de la unidad sobre la que se centra la gestión de la misma consisten, esencialmente, en la dirección y control de su ejecución. En este contexto, el grado de integración de la prevención en una unidad puede oscilar, básicamente, entre los extremos siguientes:

- La unidad comunica/consulta con el Servicio de prevención cualquier circunstancia o decisión que pueda tener repercusiones preventivas. Aparte de ello, se limita a controlar que al ejecutarse la actividad se cumplen determinados requisitos preventivos previamente establecidos y fácilmente verificables.
- La unidad dirige y controla la actividad con plena autonomía (sin separar sus aspectos productivos y preventivos), sin perjuicio de que pueda solicitar ocasionalmente al Servicio de prevención el asesoramiento que necesite.

Para disfrutar de este elevado grado de autonomía es necesario que las personas que dirijan la unidad en cuestión dispongan de los conocimientos y, en particular, de los criterios preventivos necesarios para que puedan reaccionar correctamente frente a los cambios o sucesos que se vayan produciendo, sin tener que recurrir – salvo excepciones – al asesoramiento del Servicio de prevención.

Como **regla general de "mínimos"**, la integración de la prevención en la unidad directamente encargada de la gestión de una determinada actividad debería incluir:

- *El control de la correcta ejecución de la misma*. La ejecución es correcta si se cumple el procedimiento establecido (en el que se ha integrado la prevención) no sólo en cuanto a la forma en que se desarrolla el trabajo sino también, en su caso, en cuanto a los requisitos que deben satisfacer las condiciones del trabajo y las del trabajador.

El control debe incluir la identificación de los incidentes (con relevancia preventiva) producidos. Si un incidente se produce por un incumplimiento del procedimiento, dicho incumplimiento debe ser corregido en el seno de la unidad; en caso contrario, será necesario revisar el procedimiento, en colaboración, si es necesario, con el Servicio de prevención.

- *La comunicación al Servicio de prevención* (directamente o a través del superior jerárquico) *de cual-*

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501

*quier previsión o cambio* (por ejemplo, de la adquisición de un equipo o la modificación sustancial de un lugar de trabajo), *incidente u otra circunstancia que deba consultársele o necesite conocer para el correcto desempeño de sus funciones* (por ejemplo, para revisar la evaluación).

Es conveniente que tanto los principales tipos de circunstancias a comunicar al Servicio de prevención, como los canales para hacerlo, estén previamente definidos.

Resulta fundamental percatarse de que la actuación del Servicio de prevención depende en gran medida de la calidad de la información que recibe (de las distintas unidades organizativas) de la empresa y de la rapidez de la transmisión. Obviamente, un Servicio de prevención no puede asesorar eficazmente respecto a decisiones que se toman y hacen efectivas sin consulta previa; no resulta extraño, por ejemplo, que un técnico del Servicio se entere, con ocasión de una visita a la empresa, de que se ha adquirido un nuevo equipo o se ha contratado temporalmente a un trabajador. De igual forma, un Servicio de prevención no puede actuar eficazmente si desconoce o conoce tardíamente los cambios o sucesos peligrosos que se producen y que podrían exigir una revisión de la evaluación de los riesgos y, en su caso, la adopción de medidas preventivas de corrección o control.

### 2.6 RESUMEN

En este Apartado 2 se han introducido determinados conceptos básicos sobre la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa. Un resumen de los mismos se presenta a continuación:

- La integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa supone la integración de la prevención en el conjunto de actividades que éste gestiona y (por tanto) en sus distintas unidades y niveles jerárquicos (su estructura organizativa). Es en el seno de este (único) Sistema donde deben resolverse los posibles conflictos entre condicionantes preventivos y productivos.
- **Se entenderá que la prevención está integrada**:

  - *en un nivel jerárquico/unidad organizativa* del Sistema, si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos;
  - *en una actividad* concreta, si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los "requisitos preventivos" exigibles (y no sólo los productivos) y las personas que intervienen en su gestión/ejecución disponen de la formación e información necesarias.

- La **necesidad de integración** de la prevención en una unidad es muy variable dependiendo de la posible repercusión de sus acciones u omisiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Por ejemplo: es mucho más importante integrar la prevención en un "Departamento de compras" (que adquiere productos que utilizan los trabajadores) que en un "Departamento de ventas".
- El **grado de integración** de la prevención en una unidad organizativa puede entenderse como el grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin requerir la colaboración del Servicio de prevención. En un "Departamento de compras", por ejemplo, puede existir un procedimiento que incluya los requisitos preventivos necesarios para comprar un determinado tipo de equipo sin recurrir al Servicio de prevención o, simplemente, puede consultarse sistemáticamente a dicho Servicio antes de efectuar cada compra (mínima integración posible).
- Como **regla general de "mínimos"**, la integración de la prevención en la unidad encargada de gestionar una determinada actividad debería incluir el control de su correcta ejecución y la comunicación al Servicio de prevención (directamente o a través de un superior jerárquico) de cualquier previsión, cambio o incidente que deba serle consultado o del que deba estar informado. La ejecución se considera "correcta" cuando se cumple el procedimiento establecido (en el que se ha integrado la prevención) no sólo en cuanto a la forma en que se desarrolla el trabajo sino también, en su caso, en cuanto a los requisitos que deben satisfacer las condiciones del trabajo y las del trabajador.

# 3. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN[1]

## 3.1 PAPEL DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN EN RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN

En relación con el papel de los Servicios de prevención (propios o concertados) es fundamental entender que su actuación no debe limitarse a la gestión y ejecución de las actividades preventivas[2] especializadas (la evaluación de los riesgos o la vigilancia de la salud de los trabajadores, por ejemplo), sino que deben también asesorar al empresario (y a los trabajadores) en todo lo concerniente a la prevención. En esta línea, una de las principales funciones de un Servicio de prevención es la de *valorar y promover la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario (y a las distintas unidades del sistema) para la eficaz consecución de la misma.*

Esta función de promoción y asesoramiento es especialmente importante si se tiene en cuenta que, en general, el resultado de las actividades especializadas de los Servicios de prevención se limita a un documento en el que se informa al empresario sobre determinados aspectos de la prevención en la empresa y se proponen medidas para su mejora. Si estas medidas no son aceptadas por el empresario o no llegan a implantarse o ejecutarse efectivamente en el marco del sistema de gestión de la empresa, el resultado de dichas actividades es exclusivamente formal o documental y, además, puede inducir al error de que "se está haciendo prevención" cuando la realidad es que no se está produciendo ningún cambio en las condiciones de seguridad y salud existentes en la empresa.

Un Servicio de prevención puede asesorar al empresario para definir el componente preventivo que debe incluir el procedimiento de ejecución de una determinada actividad (la contratación de personal, por ejemplo) e incluso puede participar en la gestión de la misma. Un Servicio de prevención, sin embargo, difícilmente puede sustituir al resto de la empresa en la gestión de cualquier actividad que pueda tener repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (en particular, si se trata de un Servicio de prevención ajeno, cuya presencia en la empresa es necesariamente esporádica o discontinua). Al respecto, deben tenerse en cuenta las modificaciones introducidas por el RD 604/2006 en los artículos 19 y 20 del RSP que especifican claramente, por un lado, el papel que como "asesor" tienen que jugar los Servicios de prevención ajenos y, por otro lado, su obligación de "contribuir y valorar la efectividad de la integración de los riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa".

## 3.2 COLABORACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN CON LAS UNIDADES ORGANIZATIVAS

La colaboración del Servicio de prevención con cualquier unidad encargada de la directa gestión de una actividad que pueda tener repercusiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores y en la que, por tanto, deba integrarse la prevención, resulta fundamental para:

- Fijar el procedimiento de ejecución, concretando los requisitos preventivos aplicables a su forma de realización y a las condiciones del trabajo.
- Formar e informar al personal que interviene en su gestión o ejecución.
- Precisar las decisiones y sucesos que deben ser consultados o comunicados al Servicio de prevención.

Merece la pena resaltar que la relación entre la unidad y el Servicio de prevención es la que existe entre el gestor y el asesor, y que el primero podrá ser tanto más autónomo (es decir, existirá una mayor integración de la prevención) cuanto mayor formación/información le haya proporcionado el segundo. El Servicio de prevención debería ofrecer siempre el tipo de colaboración que facilite la actuación autónoma de la unidad, es decir, que

---

[1] Si no se precisa, se entenderá como **Servicio de prevención** (con independencia de la modalidad organizativa adoptada) el conjunto de los medios (especializados) necesarios para realizar las actividades preventivas y para asistir en esta materia al empresario y a los trabajadores y sus representantes (artículo 31.2 de la LPRL).

[2] Habitualmente se entiende como **actividad o medida "preventiva"** la que se realiza o adopta por razones exclusivamente preventivas (como la evaluación de los riesgos o la señalización de un peligro). En el resto de las actividades de la empresa (básicamente realizadas por razones "productivas") es donde debe integrarse la prevención -incluyendo en su forma o condiciones de realización los requisitos preventivos necesarios en cada caso- conforme a lo indicado en el apartado anterior de esta Guía.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

disminuya la necesidad de recurrir al propio Servicio.

En este marco de colaboración, no debe olvidarse que la evaluación de los riesgos y, sobre todo, la planificación de la prevención, a pesar de su carácter especializado, no son actividades cuya gestión y ejecución corresponda en exclusiva al Servicio de prevención, sino que deben ser realizadas en estrecho contacto con las unidades afectadas (que son las que conocen los condicionantes productivos). En particular, en la medida de lo posible, conviene que la planificación de medidas que impliquen un cambio en las condiciones de trabajo se adopte por acuerdo entre dichas unidades y el Servicio.

Es una práctica relativamente extendida la de que un Servicio de prevención (en particular, ajeno) remita directamente al empresario un informe con los resultados de la evaluación de los riesgos relativos a una unidad y una propuesta de planificación de las medidas y actividades preventivas correspondientes, tras haber visitado la unidad en cuestión y hablado con sus gestores, pero sin haber analizado (y, a veces, ni siquiera comentado) con éstos el contenido de dicho informe. Ésta es una práctica que no sólo no ayuda a la integración, sino que la dificulta.

### 3.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y "RECURSOS PROPIOS"

La integración de la prevención en una empresa no supone que la consulta al Servicio de prevención deje de ser necesaria (salvo si se alcanza un muy elevado -y por tanto, raro- grado de integración). Por el contrario, a menudo, cuando el proceso de integración va avanzando, el personal de la empresa, a todos los niveles, va mostrándose más participativo y -si se quiere consolidar y mantener el proceso- es necesario estar en disposición de atender sus inquietudes y consultas. A medida que aumenta el tamaño y riesgos de una empresa se incrementa la necesidad de "tener a mano" a alguien a quien puedan consultar los trabajadores (y sus representantes) y los directivos y mandos que gestionan actividades en las que la prevención está integrada. En estas condiciones, en una empresa que sólo dispusiera de un Servicio de prevención ajeno, éste se vería obligado a desplazar frecuentemente su personal a la misma para atender consultas, aunque éstas fueran mayoritariamente de carácter básico. La problemática práctica que esto supone se agrava si se considera que algunas de dichas consultas –básicas o no- pueden ser urgentes, por ejemplo, porque condicionan una decisión de importancia que difícilmente podrá retardarse hasta que el personal del Servicio de prevención ajeno haga acto de presencia.

El Reglamento de los Servicios de Prevención sólo exige que una empresa disponga de personal propio con formación especializada (en materia de prevención) si está obligada a constituir un Servicio de Prevención Propio, es decir, si tiene más de 500 trabajadores, o más de 250 en el caso de empresas " potencialmente peligrosas". El resto de las empresas -la gran mayoría- puede encomendar a un Servicio de Prevención Ajeno (o a varios) la totalidad de las actividades preventivas especializadas que están obligadas a desarrollar y eso es lo que suele ocurrir.

Por las razones antes aducidas, la total externalización de los recursos preventivos especializados dificulta considerablemente la integración. Mientras no cambie la situación normativa descrita en el párrafo anterior[1], la única solución práctica a este problema consiste en que sea el propio Servicio de prevención ajeno (al que el empresario ha "encomendado" la prevención) el que, al promover la integración, promueva también la designación por el empresario de un trabajador capaz de atender las consultas más elementales y de hacer de puente entre la empresa y el propio Servicio, y le proporcione la formación y el asesoramiento necesarios para desempeñar dicha labor. Dicho trabajador, con funciones preventivas específicas, complementarias a su actividad profesional, debería tener como mínimo una formación de nivel básico.

Una solución similar a la planteada en el párrafo anterior puede ser conveniente en determinadas empresas -de tamaño o riesgo apreciables- pertenecientes a colectivos empresariales amplios que disponen de un Servicio de prevención (propio) mancomunado centralizado, que no siempre puede prestar una atención ágil a cada consulta que se presente en cualquiera de las empresas del colectivo.

[1] La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) contempla una serie de medidas encaminadas a potenciar la disposición de recursos de prevención propios, que incluyen determinados tipos de bonificación a las empresas que los utilicen sin tener la obligación de hacerlo.

### 3.4 VALORACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA INTEGRACIÓN

El (nuevo) apartado c del artículo 20.1 del RSP establece que cuando una empresa concierte actividades preventivas con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente (en relación con las actividades concertadas) *la valoración de la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa*, mediante la implantación, aplicación y seguimiento de un plan de prevención.

La obligación de valorar la efectividad de la integración es muy importante, habida cuenta de sus previsibles repercusiones. Parece lógico entender que esta valoración (como la evaluación de los riesgos) debe repetirse periódicamente y, en cualquier caso, realizarse cuando se haya detectado un defecto (para analizar, transcurrido un tiempo razonable, si se han adoptado las medidas necesarias para su corrección). A este respecto, los accidentes de trabajo son sucesos que a menudo muestran fallos en la integración. La necesidad de solucionar dichos defectos, mientras sigan existiendo, debería ser sistemáticamente reiterada por el Servicio de prevención.

Como ya se ha mencionado, el "Sistema de prevención" de una empresa (del que trata el apartado 5 de esta Guía) es el resultado de la integración de la prevención en el Sistema general de gestión. Tener que "valorar la integración" equivale a decir, por tanto, que debe valorarse el Sistema de prevención. Los posibles defectos de un Sistema de prevención son, básicamente, de dos tipos: de diseño y de implantación; los primeros son, en esencia, "inadecuaciones" en la distribución de funciones/actividades que deben desarrollar (por razones preventivas) las distintas unidades del sistema de gestión de la empresa; los segundos se producen cuando dichas unidades no actúan conforme a lo establecido. Teniendo esto en cuenta deben reconocerse las dificultades que puede entrañar el hecho de que un Servicio de prevención ajeno pueda tener que valorar un Sistema de prevención que él mismo ha ayudado a constituir (en particular, cuando los defectos detectados no sean de implantación sino de diseño).

Finalmente, queda por dilucidar cuál debe ser la periodicidad de esa "valoración de la efectividad de la integración", teniendo en cuenta que la normativa no establece precisiones al respecto. Quizás podría entenderse que debería ser "la que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores" (por analogía con lo establecido en relación con la evaluación de los riesgos en el artículo 6.2 del RSP). Sin embargo, es lógico presuponer que la frecuencia de tal valoración debería ser mayor en las primeras etapas de implantación del Sistema (de integración de la prevención).

### 3.5 RESUMEN

En este Apartado 3 se ha tratado de la actuación del Servicio de prevención en relación con la integración. Un resumen de lo expuesto se presenta a continuación:

- El Servicio de prevención juega un papel fundamental en la gestión y ejecución de las actividades preventivas especializadas, pero es tanto o más importante su papel como asesor del empresario y los trabajadores, en especial, para promover y apoyar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa
- La colaboración del Servicio de prevención con cualquier unidad encargada de gestionar una actividad en la que deba integrarse la prevención es fundamental para:

  - Fijar el procedimiento de ejecución, concretando los requisitos preventivos aplicables a su forma de realización y a las condiciones en que se realiza.
  - Formar e informar al personal que interviene en su gestión o ejecución.
  - Precisar las decisiones y sucesos que deben ser consultados o comunicados al Servicio de prevención.

- En este marco de colaboración, la evaluación de los riesgos y, sobre todo, la planificación de la prevención, a pesar de su carácter especializado, no son actividades cuya gestión y ejecución corresponda en exclusiva al Servicio de prevención, sino que deben ser realizadas en estrecho contacto con las unidades afectadas. En particular, conviene que la planificación de medidas que impliquen un cambio en las condiciones de trabajo se adopte, de ser posible, por acuerdo entre dichas unidades y el Servicio de prevención.

- La integración implica una mayor participación de todo el personal de la empresa en la acción preventiva y conlleva la necesidad de atender sus consultas. En empresas de un cierto tamaño y peligrosidad, resulta difícil atender esas consultas con la agilidad necesaria si ello tiene que hacerse "a distancia", desde un Servicio de prevención ajeno. De ahí la conveniencia de disponer de algún trabajador que pueda atender las consultas más sencillas y hacer de puente entre la empresa y el Servicio de prevención ajeno.

- En relación con las actividades concertadas, los Servicios de prevención ajenos no sólo tienen que asesorar y apoyar al empresario para facilitar su integración, sino que tienen, además, que valorar la efectividad de la misma (artículo 20.1.c del RSP). Debe quedar claro que esta obligación no sólo implica la de reiterar al empresario la necesidad de hacer frente a cualquier problema anteriormente detectado y que sigua pendiente de solución, sino también la de analizar las causas que motivan dicha situación.

# 4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

## 4.1 INTRODUCCIÓN

Como se ha dicho, la necesidad de la integración de la prevención en (las funciones de) una unidad del Sistema de gestión puede ser muy variable, dependiendo del papel que juegue o pueda jugar para evitar, reducir o controlar los riesgos. En determinadas unidades o funciones la integración es fundamental para la eficacia de la acción preventiva y, por tanto, es por ellas por las que debe comenzarse a la hora de integrar la prevención o de comprobar que se ha producido tal integración.

La valoración de la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa (en general) y en sus distintas funciones o unidades (en particular) sólo puede efectuarse atendiendo a las circunstancias de cada caso concreto, que son las que determinan la mayor o menor necesidad de integración. Sin perjuicio del resultado de esta valoración, se considera, en general, imprescindible:

- La integración de la prevención en la *Dirección* de la empresa y en la *consulta a los trabajadores*.
- La integración de la prevención en la gestión y, en especial, el control de las *actividades potencialmente peligrosas*.
- La integración de la prevención en la gestión del *mantenimiento/revisión de instalaciones/equipos peligrosos*.
- La integración de la prevención en la "*gestión de los cambios*" (adquisición de equipos/productos, contratación de obras/servicios, contratación de personal o cambios de puesto de trabajo, etc.).

A continuación se presentan algunas orientaciones para integrar la prevención en estas actividades. Conviene señalar que la comprobación de que en un determinado caso se integra la prevención no puede limitarse a la verificación de que existe un procedimiento escrito que incluye el componente preventivo adecuado. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, en la mayoría de los casos, la existencia de un procedimiento escrito no es obligatoria y, por otra parte, el que exista tal procedimiento no asegura su aplicación. Es precisamente a través del análisis de lo que es necesario para asegurar la integración de la prevención en una determinada función o actividad que se puede poner de manifiesto la conveniencia de elaborar un procedimiento escrito y de asegurar su efectiva implantación mediante las oportunas medidas de comunicación, formación e información y control.

## 4.2 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Para lograr un efectiva integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, se considera imprescindible que la Dirección *asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas a los componentes del siguiente escalón jerárquico de la empresa, para que éstos hagan lo propio y la necesidad de integrar la prevención en todos los niveles de la misma se establezca y promueva "de arriba abajo, en cascada"*. Resulta evidente que esta condición no se cumple cuando el empresario o alguno de los directivos concernidos manifiesta que "la prevención es (sólo) responsabilidad del Servicio de Prevención".

Por otra parte, que el Servicio de prevención tenga la capacidad y voluntad de asesorar al empresario en relación con la integración de la prevención es condición necesaria pero no suficiente para que tal integración se produzca. Es imprescindible que la Dirección *asuma y haga asumir a las distintas Unidades de la empresa el papel que juega el Servicio de Prevención a este respecto, de forma que*

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

*éstas comprendan la necesidad, acepten y, en su caso, soliciten dicho asesoramiento y le informen, además, de todas circunstancias que requieran su conocimiento o intervención*. Es obvio que no se cumple esta condición si los responsables de dichas Unidades consideran al Servicio de prevención como un potencial foco de perturbación del proceso productivo, cuyas sugerencias están dispuestos a atender siempre que "no interfieran con el trabajo".

Cuando se establecen a nivel de la Dirección, las "directrices" a que se ha hecho referencia en el apartado 2.2 constituyen la *política preventiva* de la empresa. Como no puede ser menos, los objetivos y principios de esta política son –como mínimo- los fijados en la LPRL, en particular en sus artículos 14 y 15. La conveniencia de un mayor o menor grado de formalización de la política preventiva, tanto en relación con su plasmación documental como en cuanto a su forma de divulgación, dependen de las características de la empresa y, en particular, de su tamaño y de la peligrosidad de sus actividades. Que la política de la empresa se establezca por escrito, tal como la reglamentación establece, que la Dirección vele por su aplicación y que, en particular, adopte un compromiso visible en favor de la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa contribuye decisivamente a que la integración se asuma efectivamente a todos los niveles y en cualquier actividad.

### 4.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

La consulta con los trabajadores en relación con la prevención de los riesgos laborales no es un "nuevo" tipo de actividad para el que el Sistema de gestión de una empresa no esté o debiera estar preparado. La gestión de las "relaciones con los trabajadores" es parte fundamental de la gestión empresarial y en general, por poco grande que sea la empresa, tiene lugar a dos niveles: a nivel "central" suele existir una persona o unidad (el Departamento de Recursos Humanos, por ejemplo) que gestiona los aspectos más generales de dichas relaciones; a nivel de cada unidad, complementariamente, el responsable de la misma gestiona los aspectos que afectan particularmente a "sus trabajadores". En cualquier caso, y antes de decidir qué unidades del Sistema de gestión de la empresa deben jugar un papel activo en este proceso de consulta (y en qué medida tienen que hacerlo) es necesario tener claro *qué, cuándo, a quién y cómo debe consultarse*.

En el artículo 33 de la LPRL se listan los principales tipos de decisión que el empresario debe consultar con los trabajadores, sin que ello implique restricción de la obligación de consultar (como se establece en ese mismo artículo) sobre "cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores". Esencialmente, la consulta con los trabajadores viene regulada en la LPRL (artículo 18.2 y el Capítulo V) y el RSP (artículos 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2). Además, en algunas normas específicas como, por ejemplo, las relativas a la construcción (RD 1627/1997) o el ruido (RD 286/2006), se establecen precisiones adicionales. En relación con su amplitud, cabe distinguir las consultas que afectan a todos o la mayoría de los trabajadores (la elección de la modalidad de organización preventiva, por ejemplo) y las que afectan sólo a una unidad o incluso a un único trabajador (como la elección de un determinado equipo de protección).

En cuanto al momento de la consulta, ésta puede ser ocasional (por ejemplo, cuando se contempla cambiar un equipo de trabajo o un procedimiento de evaluación) o periódica, cuando va asociada a una actividad que lo es (como la programación anual de la actividad preventiva). Asimismo, puede estar integrada en un procedimiento específico (en el de adquisición de equipos o el de evaluación de los riesgos, en el caso de los ejemplos anteriores) y/o formar parte de un procedimiento general de "información y consulta" (como, por ejemplo, el relativo a la "organización y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud").

En relación con a quién debe consultarse, el artículo 33.2 de la LPRL establece (respecto a las principales decisiones empresariales indicadas en el apartado 1 del mismo) que "en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con dichos representantes". Según el tamaño de la empresa pueden no existir tales representantes (en empresas de menos de seis trabajadores), existir un delegado de prevención, un Comité de Seguridad y Salud (en centros de trabajo de más de 50 trabajadores) o, incluso, un Comité Intercentros.

Por último, respecto al procedimiento o forma de realización de la consulta, la normativa es poco explícita. El artículo 33 de la LPRL establece que las consultas deben hacerse "con la debida antelación", lo que cabe interpretar a la luz de lo indicado en el artículo 36.3: "Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención (consultados) deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501

tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión". Asimismo, para el establecimiento de los procedimientos de consulta debe tenerse en cuenta que las decisiones negativas del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deben ser motivadas.

A la vista de lo que acaba de exponerse en relación con el alcance, la ocasión, el destinatario y la forma de realización de las consultas parece claro que, por poco grande o peligrosa que sea una empresa, el proceso de consulta puede ser bastante complejo y admitir múltiples alternativas. Por ello, se considera que lo primero que el empresario debería hacer es *consultar a los trabajadores sobre el propio proceso de consulta*[1]. A partir de ahí, puede analizarse la conveniencia de elaborar un procedimiento general de consulta y/o de integrarla en otros procedimientos y, en definitiva, de *identificar las unidades del Sistema de gestión de la empresa, incluido el Servicio de prevención, que tienen que intervenir en el proceso de consulta, y precisar su papel*.

### 4.4 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS

En muchos casos puede llegarse a controlar un riesgo mediante la exclusiva adopción de medidas preventivas técnicas u organizativas cuya eficacia es prácticamente independiente de la actuación del trabajador. En otros casos (como, por ejemplo, el del riesgo asociado a la conducción de un vehículo o al trabajo en espacios confinados) esto no es posible y la magnitud del riesgo puede llegar a estar muy condicionada por la conducta del trabajador. En tales casos es imprescindible que se siga un procedimiento de trabajo en el que se especifiquen claramente las precauciones o medidas que se deben tomar (incluyendo, en su caso, el uso de EPI). Esto es aplicable también a los casos en los que el riesgo derive de una posible concurrencia de actividades, lo que hace necesario el establecimiento de las medidas de coordinación pertinentes.

Las tareas o actividades potencialmente peligrosas consideradas además "críticas" (porque pueden generar accidentes graves, encierran cierta complejidad en su realización y/o se realizan de manera ocasional) deberían disponer de instrucción escrita de trabajo, con lo que se facilitará, además de su aprendizaje, el control de su conocimiento y aplicación. La observación del trabajo es una actividad preventiva muy provechosa para evitar "actos inseguros", que resulta necesaria para controlar y registrar documentalmente la actividad de los trabajadores cuando ésta puede comportar peligros graves.

Evidentemente, el que un procedimiento de trabajo esté correctamente concebido y sea conocido por un trabajador "adecuadamente formado e informado" no basta para controlar el riesgo si no se controla que el trabajo realmente se efectúa siguiendo dicho procedimiento. Por otra parte, sólo la práctica puede demostrar que el procedimiento tiene la eficacia preventiva deseada. En consecuencia, en los puestos de trabajo en los que se desarrollen actividades potencialmente peligrosas (intrínsecamente o "por concurrencia") en las que el riesgo (para sí mismo o para terceros) dependa de la actuación de un trabajador *es necesario (especialmente, si el riesgo es grave):*

*- Asegurarse de que el trabajador dispone de las instrucciones de seguridad pertinentes y, en su caso, de los equipos de protección necesarios.*

*- Vigilar que el trabajador se atiene a dichas instrucciones al realizar su tarea.*

*- Recabar del trabajador información sobre cualquier problema detectado o incidente ocurrido que pueda poner de manifiesto la necesidad de adoptar medidas preventivas complementarias.*

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

La presencia de un "recurso preventivo" para la supervisión de las actividades peligrosas o "con riesgos especiales" se contempla en el artículo 32 bis de la LPRL, en el que se establece cuándo es necesaria y quiénes pueden realizarla (este artículo se desarrolla mediante el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención); el "recurso preventivo"

[1] Y ello, en el marco de la consulta sobre el Plan de prevención de riesgos laborales que se trata en un apartado posterior de la presente Guía.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: +965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

puede ser un trabajador designado, un miembro del Servicio de prevención propio o ajeno u otro trabajador "que reúna los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y cuente con la formación correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico". Esta última posibilidad es la que debería normalmente utilizarse, en aplicación del principio de integración de la prevención: *como regla general, una única persona debe ser la directa responsable de supervisar la correcta realización de una determinada actividad y debe hacerlo teniendo simultáneamente en cuenta los requisitos establecidos por razones tanto productivas como preventivas.*

Finalmente cabe señalar que, como resultado de la supervisión, pueden detectarse dos tipos de deficiencias: el incumplimiento del procedimiento por parte del trabajador y/o la (aparente) inadecuación o insuficiencia de las medidas preventivas. En el primer caso el supervisor deberá actuar como lo haría si se tratase de un "incumplimiento productivo", pero con la urgencia derivada de la importancia del bien ahora en juego. En el segundo caso, deberá comunicarse al Servicio de prevención la necesidad de revisar la evaluación/planificación y deberán tomarse, mientras tanto, las medidas contempladas en el artículo 21 de la LPRL si se entiende que se trata de un riesgo grave e inminente.

### 4.5 INTEGRACIÓN EN EL MANTENIMIENTO/REVISIÓN DE INSTALACIONES/EQUIPOS PELIGROSOS

En cualquier empresa existen instalaciones y equipos (de servicio o protección) inherentes al centro o lugar de trabajo. Cabe citar, entre otras, las Instalaciones de Elevación (Ascensores), Eléctricas (de baja o alta tensión), Térmicas, de Gas, Frigoríficas, de Almacenamiento (de líquidos "peligrosos", de botellas de gases o de GLP en depósitos), de Protección contra Incendios, etc. Para la mayoría de estas instalaciones, así como para ciertas instalaciones o equipos de trabajo (determinados tipos de grúas, por ejemplo) existe una **normativa específica de seguridad** que trata del mantenimiento, las revisiones o comprobaciones y las inspecciones que deben realizarse, según los casos. Habitualmente, esta normativa suele precisar la naturaleza de dichas operaciones y cuáles son las competencias profesionales necesarias para efectuarlas y establece, además, que determinadas "inspecciones" deben ser realizadas por Organismos de Control autorizados por la Administración competente. En estos casos, es necesario (en relación con la integración) *identificar y precisar las revisiones y comprobaciones o inspecciones "obligatorias" (en qué consisten, quién puede hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobantes se requieren, etc.) y designar las Unidades que deben intervenir en su gestión* (normalmente, la unidad que utiliza la instalación o equipo en cuestión y/o el "servicio de mantenimiento"). El Servicio de prevención puede prestar asesoramiento para determinar qué revisiones o inspecciones son obligatorias y cómo deben gestionarse, pero atribuirle la responsabilidad exclusiva de las mismas, al menos, si se trata de un Servicio de Prevención Ajeno, es una política (de no integración) tanto menos eficaz cuanto más numerosas o dispersas sean las instalaciones o equipos a controlar. Sin embargo, aunque la responsabilidad de velar para que las unidades designadas gestionen correctamente las revisiones reglamentadas es de la Dirección, nada impide que ésta puede delegar en el Servicio de prevención (en particular, si es "propio") el seguimiento de las mismas.

Por otra parte, las instalaciones o equipos **no sujetos a una normativa específica** también pueden tener que ser objeto (por razones de seguridad) de mantenimiento, revisión o comprobación, en aplicación de lo dispuesto, en particular, en el apartado 4 del Anexo II del RD 486/1997 (sobre los Lugares de trabajo) y, especialmente, en los artículos 3.5 y 4 del RD 1215/1997 (sobre los Equipos de trabajo). En concreto, el artículo 3.5 establece que, mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo deben conservarse en las condiciones de seguridad "iniciales", teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante o, en su defecto, sus características y condiciones de utilización y cualquier otra circunstancia que influya en su deterioro o desajuste; además, las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo pueden encomendarse a personal capacitado para ello. Por su lado, el artículo 4 establece la obligación: de que los equipos cuya seguridad dependa de sus condiciones de instalación se sometan a una comprobación inicial, tras su instalación y puesta en marcha por primera vez, y a una nueva comprobación después de cada montaje; de efectuar comprobaciones periódicas cuando los equipos se sometan a situaciones susceptibles de ocasionar deterioros peligrosos, y comprobaciones adicionales tras situaciones tales como accidentes, transformaciones o falta prolongada de uso; y de que las comprobaciones sean realizadas por "personal competente" y sus resul-

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

tados se documenten, estén a disposición de la autoridad y se conserven durante toda la vida útil de los equipos. Como se verá a continuación, *las operaciones de mantenimiento o comprobación (por razones de seguridad) de estos equipos o instalaciones no sujetos a una normativa que especifique quién debe realizarlas deberían asignarse al personal más "próximo" a las mismas (normalmente, al que las utiliza o controla y, en su caso, al Servicio de mantenimiento), siempre que disponga de los conocimientos especializados que, en su caso, se requieran*.

El mantenimiento de instalaciones y equipos es una actividad tradicionalmente encaminada a evitar averías y fallos, asegurando de este modo su funcionamiento y disponibilidad[1]. La integración de la prevención en estas operaciones, ya sean realizadas por las unidades funcionales o por el Servicio de mantenimiento, no sólo debería producirse como consecuencia de una obligación legal, sino también con objeto de que los recursos disponibles se usen con la mayor eficiencia posible. Quienes conocen y controlan el buen funcionamiento de un equipo debieran también conocer los aspectos clave de seguridad y, de ser posible, ser capaces de controlarlos. La tendencia generalizada es que los responsables del "uso productivo" de los equipos realicen las revisiones de mantenimiento de muchas de sus partes, recibiendo la formación necesaria para ello. Paralelamente, la integración de la prevención en tales revisiones debiera producirse de forma natural, capacitándose al personal para el control de los riesgos a que está expuesto. Los trabajadores que usan equipos de trabajo deberían poder identificar fallos en elementos críticos y tomar las decisiones pertinentes, o ponerlo en conocimiento de quien corresponda, para que se adopten medidas preventivas antes de que pueda producirse un accidente. Igual que si de un mantenimiento predictivo se tratara, la integración de la prevención se hace imprescindible para que el trabajador expuesto pueda "alertarse" y "autoprotegerse", adoptando las acciones preventivas que estén a su alcance y/o avisando a quien corresponda. Todo ello sin perjuicio de que determinadas revisiones de seguridad, por su carácter complejo, solo puedan ser realizadas por personal especializado del Servicio de mantenimiento, con formación preventiva específica y con el apoyo del Servicio de prevención (cuando sea necesario y mientras la integración de la prevención no sea plena) o, incluso, por especialistas externos a la empresa.

Cuando el mantenimiento, revisión o inspección de seguridad de una instalación o equipo es obligatorio, la integración de la prevención se reduce, en esencia, como se ha mencionado, a determinar qué unidad de la organización gestiona algo que ya viene regulado en una normativa específica; la unidad en cuestión se limita, por ejemplo, a llamar a un Organismo de Control, atenderlo durante la inspección y guardar el certificado emitido por el mismo. Cuando éste no es el caso, el proceso se hace más complejo, puesto que *primero tendrá que determinarse, para cada equipo o instalación, si es necesario un mantenimiento o revisión de seguridad y, en tal caso, el procedimiento que deberá seguirse* (a partir del cual podrá planificarse la operación y controlarse su ejecución) teniendo en cuenta que la operación debe realizarse en condiciones de seguridad. A este respecto conviene precisar que:

- Es en la evaluación de los riesgos donde (teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante) debe determinarse la necesidad, o no, de realizar un mantenimiento preventivo o de efectuar revisiones o controles de seguridad periódicos (a incluir en la planificación de la acción preventiva).
- Tanto para determinar la necesidad del mantenimiento o revisión, como para elaborar su procedimiento de ejecución, será precisa la colaboración entre el Servicio de prevención y las unidades que utilizan (o mantienen) la instalación o equipo, y lo será tanto más cuanto menos específicas sean las instrucciones del fabricante (al que debe recurrirse siempre que se pueda). El problema suele presentarse cuando no existen instrucciones del fabricante en las que basarse, por ejemplo, por tratarse de un equipo antiguo; en estos casos, para la elaboración del programa de mantenimiento y revisiones de seguridad puede tenerse que recurrir a especialistas y es especialmente importante la ayuda del Servicio de prevención.
- La realización de este tipo de operaciones a menudo exige el uso de "guías de chequeo" que faciliten el desarrollo del mantenimiento o revi-

[1] Habría que diferenciar entre el mantenimiento preventivo propiamente dicho y el mantenimiento predictivo. En el primero se incluyen las revisiones periódicas y las renovaciones necesarias de elementos clave de una instalación o equipo durante su vida prevista de funcionamiento. Mediante el segundo, con indicadores de medida (vibraciones, temperaturas, etc.) se generan informaciones de alerta que permiten tomar decisiones oportunas antes que se produzcan anomalías de importancia.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

sión y la identificación de desviaciones respecto a los parámetros establecidos. En cualquier caso, el procedimiento debería precisar los datos que deben registrarse (por ejemplo, los resultados de la revisión, fecha de ésta, acciones adoptadas al detectarse una anomalía, responsable de la revisión y fecha de la próxima, etc.).

- El registro (situado en lugar accesible a sus usuarios y a los responsables de su seguimiento) resulta necesario para poder conocer y controlar la vida prevista del equipo y sus condiciones de seguridad. El artículo 23 ("Documentación") de la LPRL establece la obligación de registrar los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo (y, por tanto, de las condiciones de los equipos de trabajo).

- Como en cualquier otro tipo de trabajo, los trabajadores que realicen estas operaciones deben recibir la formación e información adecuadas. El artículo 3.5 del RD 1215/97 precisa que "Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo podrán ser encomendadas al personal especialmente capacitado para ello".

- En aplicación del principio de integración de la prevención, la supervisión de la correcta ejecución del mantenimiento y de las revisiones de seguridad (y, en su caso, de las medidas correctoras derivadas) debería ser realizada (por los mandos correspondientes) en el seno de las unidades a las que pertenezca el personal encargado de su ejecución. Ello sin perjuicio de que el empresario encargue al Servicio de prevención, si así lo considera oportuno, un seguimiento global de este tipo de operaciones o un seguimiento particular de las que sean más críticas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

### 4.6 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA "GESTIÓN DE LOS CAMBIOS"

En toda empresa se producen cambios (la adquisición de un equipo o la modificación de un proceso, por ejemplo) que pueden repercutir sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Frente a cada tipo de cambio que pueda tener tal repercusión *deben definirse (y especificarse en el procedimiento de realización) tres cuestiones:*

*- Las condiciones o requisitos a los que debe ajustarse el cambio (por razones preventivas).*

*- El papel de la Unidad a la que corresponde, en el sistema de gestión de la empresa, la gestión general del tipo de cambio de que se trate.*

*- El papel del Servicio de prevención en la gestión del cambio.*

Todos estos cambios deben ser comunicados al Servicio de prevención previamente, si se requiere su intervención, y cuando el cambio se haya producido, para que se actualice, si es necesario, la evaluación de los riesgos. También se producen o pueden producirse determinados incidentes o sucesos –un accidente o una emergencia, por ejemplo– de los que el Servicio de prevención debe estar informado para intervenir de forma inmediata o para investigar sus causas. Es fundamental, por tanto, *definir los tipos de cambios o sucesos que cada Unidad, en el marco de sus funciones, debe comunicar al Servicio de Prevención*.

En muchas empresas, en función de su tamaño y actividad, determinados tipos de cambios se producen frecuentemente y además, a menudo, la gestión del cambio está descentralizada. En tales circunstancias, es prácticamente imposible que sea el Servicio de prevención el que actúe cada vez. En dichos casos, por tanto, el grado de integración de la prevención debe ser elevado. Por el contrario, si una pequeña empresa pretende cambiar una máquina (y ello no ocurre más que de tarde en tarde) parece suficiente, en relación con la integración, que el empresario "recuerde" que, previamente, debe solicitar el asesoramiento del Servicio de prevención.

A continuación se proporcionan orientaciones específicas para facilitar la integración en la gestión de los cambios más usuales:

- Adquisición de productos.
- Contratación de personal o cambio de puesto de trabajo.
- Contratación de obras o servicios.

En relación con estas últimas debe advertirse de que **no se incluye la contratación de (o subcontratación en) OBRAS DE CONSTRUCCIÓN**. Se considera que este tema tiene la suficiente importancia y complejidad como para merecer unas "orientaciones específicas", en particular, tras la reciente promulgación de la Ley 32/2006, que regula la Subcontratación en el Sector de la Construcción y del RD 1109/2007, que la desarrolla, así como de la firma del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

### 4.6.1 Integración en la adquisición de productos

La normativa de seguridad de los productos[1] regula los requisitos que éstos deben satisfacer para que puedan ser comercializados. Existen reglamentaciones específicas que abarcan una amplia gama de equipos: máquinas, incluidas las de manutención, transporte o elevación, aparatos a presión, aparatos a gas, aparatos y sistemas para uso en atmósferas explosivas, material eléctrico, equipos de protección individual, etc. En general, se exige que estos equipos dispongan del marcado CE, de una "declaración de conformidad a la normativa aplicable" y de un manual (redactado en la lengua apropiada) que incluya información sobre los riesgos que pueden derivarse de su utilización e instrucciones sobre la forma en que deben instalarse, usarse y mantenerse para evitar o controlar dichos riesgos. Por su parte, los productos químicos están regulados por la reglamentación sobre clasificado, envasado y etiquetado de sustancias y preparados peligrosos, y es fundamental que dispongan del etiquetado legalmente exigible así como de la "ficha de datos de seguridad" cuyo contenido viene perfectamente definido en la citada reglamentación.

La adquisición de productos que cumplan la normativa de seguridad que les sea aplicable es fundamental, no sólo por tratarse de una exigencia legal, sino también porque el manual de instrucciones (o la ficha de datos de seguridad) del que deben ir acompañados constituye el documento en el que el empresario debe basarse para determinar la formación e información que tiene que proporcionar a los trabajadores que los utilicen.

A los productos comercializados para los que no existe una normativa específica que regule su seguridad les es de aplicación el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos (que precisa, amplía y deroga el RD 44/1996, sobre el mismo tema). Este Real Decreto, entre otras cosas, establece (artículo 3) los criterios a emplear para evaluar si un producto es seguro. Si para un producto existe una normativa específica que regule su seguridad, el citado Real Decreto sólo se aplica con carácter supletorio a aquellos riesgos, categorías de riesgos o aspectos no regulados por dicha normativa.

En el caso de la adquisición de equipos "viejos" que no estén sujetos a una normativa de seguridad en el producto, debe recordarse que éstos deben haber pasado la preceptiva evaluación de riesgos (en la empresa que los estaba utilizando). Se recomienda que, al hacer la adquisición de dichos equipos de trabajo, el empresario pida la documentación correspondiente relacionada con el cumplimiento de las disposiciones del RD 1215/1997, especialmente la relativa a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas adoptadas, así como las instrucciones de seguridad para su correcto uso y mantenimiento.

En definitiva, en cuanto a las adquisiciones, se considera fundamental, al menos, en relación con los equipos o productos potencialmente peligrosos, que *las funciones de la Unidad o Unidades organizativas sobre las que recaiga la responsabilidad general de la adquisición de un determinado tipo de equipo o producto incluyan las actividades que dichas Unidades tienen que realizar para asegurar que el equipo o producto en cuestión cumple con la normativa que le es aplicable, va acompañado de la información de seguridad pertinente y ésta se transmite al Servicio de prevención y/o a las unidades o departamentos que deban utilizarla*. Esta condición es crítica en las empresas en las que la adquisición de productos potencialmente peligrosos es relativamente frecuente y, en particular, si se realiza de forma descentralizada y la empresa no dispone de un Servicio de prevención propio. La función esencial del Servicio de prevención (propio o ajeno) a este respecto será la de prestar asesoramiento en la definición de los requisitos a exigir en la adquisición de los distintos tipos de equipos o productos.

El proceso de adquisición de un producto incluye esencialmente las etapas de *preparación, pedido, recepción y puesta en servicio*.

En la fase de *preparación* es habitual que se produzca un intercambio de información entre el comprador y el suministrador. Es importante incluir los aspectos preventivos en ese intercambio, lo que implica tener previamente definidas las características que, por razones preventivas, debe cumplir el equipo o producto. El asunto esencial es asegurarse de que la persona que fije las características de lo que va a comprarse conozca o sepa que debe informarse sobre las exigencias legales aplicables.

---

[1] El Real Decreto 1801/2003 define como *producto seguro*: cualquier producto que, en condiciones de utilización normales o razonablemente previsibles, incluidas las condiciones de duración y, si procede, de puesta en servicio, instalación y de mantenimiento, no presente riesgo alguno o únicamente riesgos mínimos compatibles con el uso del producto y considerados admisibles dentro del respeto de un nivel elevado de protección de la salud y de la seguridad de las personas.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: +965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

El tamaño y el tipo de organización así como el nivel de integración que se pretenda alcanzar determinan la solución organizativa a adoptar; por ejemplo, puede ser función exclusiva de las unidades de la organización fijar las características de todas las compras, o puede que antes de cada compra sea obligatorio consultar al Servicio de prevención, etc. Si la organización cuenta con un procedimiento escrito para las compras, se recomienda incluir en él que quien decida las características del equipo o producto a comprar incluya y exija que se satisfagan los requisitos legales aplicables, previa consulta al Servicio de prevención. Si se deseara una menor dependencia del Servicio de prevención, se precisaría una acción formativa para que las personas involucradas en el proceso de compras tengan el conocimiento suficiente para poder actuar autónomamente (téngase en cuenta que -salvo en organizaciones pequeñas- lo habitual es que, en función de lo que se vaya a comprar, intervengan distintas personas). El Servicio de prevención, además de atender a las consultas sobre compras, podría tener la función de informar de las modificaciones legales que afecten a equipos y productos. En cualquier caso, se aconseja la intervención del Servicio de prevención en la definición de características en las compras de Equipos de Protección, individual o colectiva.

La cantidad puede ser un factor importante en la adquisición de productos químicos. El Reglamento de Almacenaje de Productos Químicos, aprobado por el Real Decreto 379/2001, determina su campo de aplicación en función de las cantidades de determinados productos químicos a almacenar. La persona que decida la compra tiene que tener en cuenta si la empresa dispone o no de un almacén con las condiciones legales exigibles a la cantidad a almacenar. El citado Real Decreto, sus modificaciones y su desarrollo mediante Instrucciones Técnicas Complementarias puede consultarse en la página web del INSHT.

En esta fase de *preparación* también es muy importante tener en cuenta la necesidad de adaptación entre el equipo y su entorno. Cuando se trata de la compra de un equipo de trabajo, el estudio de necesidades del propio equipo (por ejemplo, de energía o de espacio) y de las posibles repercusiones del entorno físico (vibraciones, calor, ondas electromagnéticas, etc.) o químico (productos químicos incompatibles, explosivos, inflamables...) debe complementarse con la influencia previsible del nuevo equipo sobre el puesto de trabajo directamente afectado y, en su caso, sobre los que se encuentran en sus cercanías. Por último, es necesario saber con antelación si los trabajadores que lo van a utilizar precisan de capacitación específica para su manejo, con objeto de que esa formación se imparta antes de la puesta en servicio del equipo.

El *pedido* debe incluir como especificaciones del producto las exigencias legales que sean de aplicación (certificados, manual de instrucciones en castellano, etiquetado, ficha de seguridad, etc.). Si se ha efectuado correctamente la definición de características, la realización del pedido no crea ningún problema.

En cuanto a la *recepción y puesta en servicio*, la comprobación de que el producto adquirido cumple las especificaciones formuladas en el pedido, incluida la información de seguridad pertinente, debe ser efectuada por una persona o varias que tengan el conocimiento suficiente. Como se ha dicho antes, el grado de intervención del Servicio de prevención tendrá que ser mayor cuanto menor sea la formación preventiva de las unidades organizativas de la empresa. Además, es preciso comprobar que los trabajadores que van a usar el producto tienen la formación e información preventiva suficiente. Se recomienda que el manual de instrucciones, fichas de datos de seguridad y resto de la información preventiva estén disponibles en el puesto de trabajo.

Sea cual sea el tipo de organización, la adquisición de equipos de trabajo, productos químicos o equipos de protección debe ser comunicada al Servicio de prevención, siempre que sea necesario para actualizar la evaluación de los riesgos (lo que no sería el caso, por ejemplo, cuando se sustituye un determinado equipo por otro idéntico).

### 4.6.2 Integración en la contratación de personal o cambio de puesto

La adaptación del trabajo al trabajador es uno de los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL. En consecuencia, el empresario está obligado a concebir los puestos de trabajo de forma que -en la medida de lo posible- no existan restricciones respecto a los trabajadores que puedan ocuparlos. Esto no siempre resulta factible si se tiene en cuenta, por un lado, las especiales exigencias psicofísicas asociadas a determinadas actividades y, por otro lado, que el riesgo "residual" existente en un puesto de trabajo (después de haber tomado todas las medidas preventivas razonablemente exigibles) puede aún ser excesivo para trabajadores especialmente sensibles a ese tipo de riesgo. El artículo 25 de la LPRL esta-

blece, a este respecto, que "Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

Las restricciones a la ocupación de un puesto de trabajo, por otra parte, pueden derivar directamente de una prohibición legal aplicable a los trabajadores de un determinado colectivo (como el de los menores o el de las trabajadoras embarazadas) o establecida en función del "tipo de contratación". Así, una empresa no puede celebrar con una ETT un contrato de puesta a disposición para realizar las actividades de especial peligrosidad a que se refiere el artículo 8 del RD 216/1999.

Por razones obvias, en el momento de la contratación o cambio de puesto de trabajo de un trabajador resulta fundamental conocer si existen restricciones a su ocupación bien sean derivadas de una prohibición legal, bien de la exigencia psicofísica asociada al puesto (incluida, en su caso, la de no ser especialmente sensible a los riesgos existentes en el mismo). La determinación de las restricciones a la ocupación de un puesto de trabajo debe basarse y derivarse de la evaluación de los riesgos que conlleva su ocupación.

Las posibles restricciones a la ocupación no son el único factor que debe tenerse en cuenta en relación con la gestión de la contratación de personal. Existen muchos puestos de trabajo que exigen una determinada competencia profesional, que la empresa debe definir ("soldador", "gruísta", etc.). Por otra parte, inmediatamente después de haber tomado la decisión de efectuar una contratación (o un cambio de puesto de trabajo) y una vez realizados, en su caso, los "exámenes de aptitud" oportunos, debe proporcionase al trabajador la formación (e información) específica necesaria para que pueda desarrollar con seguridad la tarea que se le asigne.

En una empresa con una plantilla relativamente pequeña y estable la "gestión preventiva" que conlleva una ocasional contratación podría limitarse a una simple comunicación al Servicio de prevención para que éste realice (cuando proceda) el "examen de aptitud" pertinente y le proporcione la formación que el puesto requiera. En una empresa con una plantilla más amplia, particularmente si la contratación temporal o con ETT es frecuente, la gestión de la contratación puede llegar a ser bastante compleja. En este tipo de empresas resulta fundamental que al definir las funciones de la Unidad o Unidades organizativas encargadas de la contratación se precisen las actividades que éstas tienen que gestionar o realizar (incluidas las de colaboración con el Servicio de prevención) para asegurarse de que cualquier trabajador que ocupe por primera vez un puesto de trabajo dispone del tipo de contrato, competencia profesional, formación específica y condiciones psicofísicas que éste requiere.

En relación con las **condiciones psicofísicas**, a la hora de llevar a cabo la selección del personal a contratar (o de decidir sobre la conveniencia de un cambio de puesto) se tendrá que tener en cuenta la posible pertenencia del mismo a determinados colectivos:

1. *Personas especialmente sensibles a determinados riesgos*. Obviamente, será necesario conocer con antelación los riesgos del puesto antes de efectuar la contratación. Se deberá prestar especial atención a aquellos trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no empleándolos en trabajos en los que a causa de sus características personales puedan generar un peligro tanto para sí mismos como para sus compañeros.

2. *Mujeres embarazadas o de parto reciente.* Deberá evitarse la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, adoptándose las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo (y, de no ser posible, asignándoles otro puesto de trabajo compatible con su estado o, en última instancia, pasando la trabajadora a la condición de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo).

3. *Jóvenes*. Deberán tenerse especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes, derivados de su falta de experiencia, de su falta de madurez para valorar los riesgos existentes o potenciales o de su desarrollo todavía incompleto. A efectos de la limitación o prohibición del trabajo de los jóvenes deben tenerse en cuenta, además de las restricciones impuestas por normativas específicas, el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores y la Directiva 94/133/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

Considerando todo lo anterior, el **proceso previo a la adscripción de un trabajador a un puesto de trabajo** debería contemplar las siguientes fases:

1. *Identificación y evaluación de los riesgos del puesto*. Es una fase de análisis donde no sólo se consideran los conocimientos o capacidades del individuo sino que también se deben identificar los riesgos que comporta o pueda comportar la realización de las tareas propias del puesto. En caso de un puesto de trabajo ya existente, los riesgos ya estarán reflejados en la evaluación de riesgos correspondiente. En cambio, si se trata de un puesto de nueva creación, los riesgos deberán ser deducidos basándose en los riesgos de puestos similares o en el estudio de las condiciones de los lugares de trabajo, de la maquinaria, de los equipos y de las sustancias a utilizar.

2. *Elaboración de perfiles*. Una vez analizado el puesto de trabajo con los riesgos adecuadamente especificados, se debería proceder a la descripción del perfil del mismo. Para ello deberá determinarse si existen restricciones a la ocupación relacionadas con las condiciones legales o psicofísicas del trabajador, así como si se requiere una competencia profesional o experiencia específica.

3. *Selección de candidatos*. Se valorará la adecuación del candidato atendiendo al perfil establecido. Mediante reconocimientos médicos específicos se podrá verificar el estado de salud del trabajador y su adecuación al puesto de trabajo o tarea[1]. **En ningún caso el proceso de selección será discriminatorio o sujeto a intereses distintos de los propios de la necesaria adecuación al puesto**. Esto último es muy importante habida cuenta que sólo debe existir un único motivo para estos reconocimientos: evitar la asignación de un trabajador a un puesto o tarea que pueda ser perjudicial para su salud

4. *Incorporación del trabajador*. Se deberá precisar y proporcionar al trabajador la información y formación a que se hace referencia en los artículos 18 y 19 de la LPRL y en cualquier otra normativa específica que sea de aplicación. Además, es conveniente llevar a cabo observaciones puntuales para comprobar que el trabajador ha asimilado y aplica correctamente las instrucciones recibidas.

*El procedimiento para el desarrollo del proceso descrito debería precisar el papel que deben jugar y las relaciones que deben mantener la unidad encargada de realizar la contratación, la unidad en la que está incluido el puesto de trabajo y el Servicio de prevención para (una vez determinados los riesgos del mismo) proceder a definir el perfil, asegurarse de que la persona elegida se ajusta al mismo (incluyendo, en su caso, la realización de reconocimientos médicos específicos) y proporcionar al trabajador la formación e información adecuadas.*

El procedimiento debería seguirse de forma rigurosa, con independencia del tipo de contrato que vaya a efectuarse. A menudo, en particular en las pymes, las contrataciones de personal (en especial, cuando se trata de contratos de corta duración) se realizan a medida que van surgiendo necesidades puntuales y se descuidan aspectos preventivos básicos que deberían tenerse en cuenta en el proceso de selección y posterior capacitación. Al no seguirse el procedimiento antes indicado no es de extrañar que se resientan tanto la "aptitud" como la formación del trabajador que finalmente ocupa el puesto de trabajo.

Por último, conviene tratar el caso especial de la contratación con ETT, la cual está regulada en el RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, cuyo artículo 8 establece las actividades y trabajos en los que este tipo de contratación queda prohibida. En la celebración del contrato de puesta a disposición y con carácter previo al mismo deben proporcionarse a la ETT las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sus riesgos y las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, siendo preceptivo para tal contrato que se haya realizado la correspondiente evaluación de riesgos laborales. La empresa deberá verificar que el trabajador puesto a disposición por la ETT tiene la formación requerida y ha recibido la información necesaria, acreditada documentalmente, y ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento médico. La empresa será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, asegurándoseles

[1] El artículo 37.b.1 del RSP establece que debe procederse a una evaluación de la salud del trabajador en relación con los riesgos de las tareas que se le asignen antes de que desarrolle dichas tareas, sea porque se haya incorporado (por primera vez) al trabajo o porque se le asignen (nuevas) tareas que lo expongan a nuevos riesgos, y el artículo 196 de la Ley General de Seguridad Social obliga a todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocuparlos.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa. *El procedimiento para este tipo de contratación deberá precisar cómo se distribuyen todas estas funciones de la empresa usuaria entre las unidades encargadas de la contratación, las que van a recibir la prestación de servicios del trabajador y el Servicio de prevención*.

### 4.6.3 Integración en la contratación de obras[1] o servicios

En prácticamente cualquier centro de trabajo coexisten, en uno u otro momento, trabajadores de diferentes empresas (o trabajadores autónomos) y, como consecuencia de esa concurrencia de actividades, pueden verse modificados los riesgos laborales a que están sometidos los trabajadores. Este apartado trata de la integración de la prevención en la contratación de obras (excluidas las de construcción) o servicios que conlleven una concurrencia de actividades empresariales y lo hace, básicamente, desde el punto de vista del empresario "contratante".

Los diferentes tipos de relaciones que se pueden dar entre los empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo están regulados por el RD 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en el que se establece la obligación general de coordinación basada -como mínimo y antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo- en un intercambio de información sobre los riesgos específicos de las actividades de cada empresario concurrente que pueda afectar a los trabajadores de las demás empresas. No obstante, dependiendo de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia, es posible que la forma de coordinación por la que opten los empresarios sea más compleja, llegando incluso a designar a personas encargadas de esa función o a establecer instrucciones de trabajo por escrito.

En el caso de que un empresario tenga la capacidad de gestión del centro de trabajo, la información al resto de concurrentes no sólo será respecto a los riesgos asociados a sus actividades, sino también a los del lugar de trabajo. Este deber de información puede, en ocasiones, ampliarse al deber de vigilancia en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, por parte de las empresas a las que se contrata o subcontrata una obra o un servicio, si las actividades se desarrollan en el centro de trabajo de la empresa que las contrata y si además se considera que dicha empresa está contratando parte de su actividad.

Se establecen por tanto tres niveles de responsabilidad, según las posibles relaciones que se pueden dar entre empresarios cuyos trabajadores comparten un centro de trabajo:

1. Todos los empresarios cuyos trabajadores coinciden en un centro de trabajo, independientemente de cuál de ellos tenga la titularidad del establecimiento, son *empresarios concurrentes* y por tanto deberán: a) Informar al resto de empresarios de los riesgos asociados a sus actividades que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas (actividades concurrentes). Esta información (necesariamente por escrito cuando se refiere a riesgos graves o muy graves) debe ser actualizada cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos. b) Informar de cualquier emergencia que pueda afectar a trabajadores de otras empresas. Y c) Informar de accidentes que se produzcan como consecuencia de la realización de alguna de las actividades concurrentes.

Cada empresario deberá tener en cuenta la información que recibe del resto de empresarios por si afecta a la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

2. Si de entre todos los empresarios concurrentes, alguno de ellos tiene capacidad de gestión del centro de trabajo, se le denomina *empresario titular*. Esta capacidad de gestión y puesta a disposición del centro de trabajo conlleva, aparte de sus obligaciones como concurrente, las de: a) informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas y las medidas de prevención que se han adoptado al respecto; b) recoger la información relativa a las actividades concurrentes de cada empresario y elaborar instrucciones (e implantarlas) para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las diferentes empresas, y c) promover la elaboración e implantación del plan de emergencia del centro de trabajo, sin perjuicio de que, si las zonas de influencia de algunas o todas las empresas concurrentes es amplía, éstas tengan la obligación de cumplir en esas zonas con el artículo 20 de la LPRL.

[1] Exceptuadas las obras de construcción a las que es de aplicación el RD 1627/1997.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

3. Cuando un empresario contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y además se desarrollan en su propio centro de trabajo, se considera que es *empresario principal* (un empresario que es titular respecto a otro, será también principal si contrata o subcontrata con aquél la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad). Las obligaciones que un empresario tiene como principal son: a) Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas y comprobar que se han establecido entre ellas los medios de coordinación necesarios. Y b) Hacer que las empresas contratistas o subcontratistas le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos, la planificación de su actividad preventiva y que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Establecidas así (en cascada) las obligaciones de los empresarios, conviene analizar, en el marco de la integración, el papel que en materia de prevención deben desempeñar: 1) las unidades encargadas de la contratación de obras y servicios, 2) el Servicio de prevención y, en su caso, 3) las unidades encargadas de controlar que el "trabajo concurrente" se desarrolla de la forma prevista.

El papel que deben desempeñar las **unidades encargadas de la contratación** de obras y servicios depende, en parte, de si se trata de una contratación "habitual" o bien es algo excepcional o nuevo dentro de la empresa y básicamente estará orientada a:

a) Elaborar (con el asesoramiento del Servicio de prevención) y aplicar los procedimientos de contratación implantados en la empresa, en los que se habrán establecido las acciones a realizar, en relación con la coordinación y para cada tipo de contratación, en función de sus responsabilidades.

b) Advertir al Servicio de prevención de que una determinada contratación no entra en los supuestos recogidos por el procedimiento habitual, al tratarse de un nuevo tipo de contratación, para decidir, con su colaboración, sobre la forma de actuar en relación con la coordinación.

Las acciones a realizar, por el personal de las unidades que contratan, serán fundamentalmente la de servir como canal de intercambio de información (y documentación) entre empresas y a su vez hacer llegar esa información al Servicio de prevención para su análisis. Los procedimientos especificarán qué tipo de documentación enviar a la empresa contratada y cuál solicitarle, en función de la relación con ella.

El papel del **Servicio de prevención** en la integración de la prevención en la contratación de obras o servicios, consistiría, por su parte, en:

a) Asesorar a la unidad a la hora de elaborar el procedimiento de actuación en el que se tengan en cuenta las acciones preventivas a realizar por dichas unidades en aquellas contrataciones que realicen de forma habitual y colaborar en la implantación de ese procedimiento, planificando y realizando las actividades de formación, información y control necesarias para asegurar su idoneidad y correcta aplicación[1].

b) Cuando se trate de un nuevo tipo de contratación, que se aparte de los supuestos recogidos por el procedimiento habitual:

- Analizar la documentación suministrada por las empresas contratadas por si es necesaria la modificación de la evaluación de los riesgos y la planificación de las actividades preventivas de la empresa contratista como consecuencia de dicha contratación (incluido el plan de emergencia).
- Si la empresa contratista actúa como titular, elaborar las instrucciones de trabajo escritas que deben cumplir las empresas que concurran en el centro de trabajo, cuando sea necesario en función del número de empresas y la peligrosidad de las actividades concurrentes.
- Si la empresa contratista actúa como empresario principal, verificar o establecer los mecanismos necesarios para verificar que la empresa contratada ha realizado la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva y que ha cumplido sus obligaciones respecto a la formación e

[1] La complejidad de las funciones establecidas en esos procedimientos, a ejecutar por las unidades que contratan obras o servicios, puede variar dependiendo del grado de autonomía, desde el punto de vista preventivo, que tengan esas unidades según el tipo de decisiones que pueden adoptar. Es probable que a veces puedan realizar funciones más complejas, como, por ejemplo, la valoración de la documentación recibida por las empresas que se contratan cuando esta documentación es la que habitualmente se entrega y es obvio que no va a requerir la intervención del Servicio de prevención, y siempre y cuando hayan sido formados en proporción a la autonomía con la que pueden tomar decisiones preventivas.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

información de los trabajadores que realizarán sus tareas en el centro de trabajo.

c) Asesorar acerca de la forma en que la empresa (cuando actúa como titular o principal) controlará que los trabajos concurrentes se desarrollan de la forma prevista (véase el párrafo siguiente) y planificar las actividades de formación y control necesarias para implantar esta medida.

Cuando una empresa actúe como titular, deberían establecerse cuáles son **las unidades encargadas de controlar las actividades concurrentes** para que éstas se realicen como se había previsto[1] (lugar de la empresa, instrucciones, etc.). Esta función, siempre que fuese posible, debería realizarse (de forma integrada) por personal de aquellas unidades que tienen la capacidad de gestión de las áreas en que se realizará el trabajo concurrente. En el caso de que la empresa actúe además como principal, esas unidades podrían asumir también las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de empresas contratadas puesto que probablemente ya estarán ejerciendo la función de supervisión de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de la propia empresa en sus zonas de influencia.

### 4.7 RESUMEN

En este Apartado 4 se han proporcionado orientaciones prácticas para integrar la prevención en determinadas funciones o actividades empresariales. Un resumen de lo expuesto se presenta a continuación:

- La necesidad de integrar la prevención en una actividad, función o unidad organizativa sólo puede valorarse atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso. En general, sin embargo, es muy necesario integrar la prevención en la *Dirección* de la empresa, en la *consulta a los trabajadores*, en las *actividades potencialmente peligrosas*, en el *mantenimiento de instalaciones o equipos peligrosos* y, en general, en la *actuación frente a los cambios* (como, por ejemplo, en la compra de equipos o productos).
- La **consulta a los trabajadores** es inherente a la gestión de la prevención ya que debe consultarse "cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores". Cabe distinguir las consultas "generales" (sobre el "Plan", la planificación anual, etc.) y las "particulares" (como la elección de un EPI). Para las primeras conviene disponer de un procedimiento específico (qué, cómo y cuándo se consulta, qué Unidad gestiona y cuál es el papel del Servicio de prevención). Para las segundas bastaría incorporar la consulta al procedimiento correspondiente (por ejemplo, al de compra de equipos).
- Es necesario que la **Dirección** asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas al personal del siguiente nivel jerárquico, para que éste haga lo propio y la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa se establezca "en cascada".
- Es necesario integrar la prevención en la gestión y ejecución de cualquier **actividad potencialmente peligrosa** (por su naturaleza o por "concurrencia de actividades"). Véase la "regla general" para la integración de la prevención en la unidad encargada de gestionar una actividad (apartado 2, último punto del cuadro resumen). En general, la supervisión del cumplimiento de los requisitos productivos y preventivos debería recaer sobre una misma persona (por aplicación del "principio de integración").
- Es preciso determinar los equipos, instalaciones y lugares de trabajo que –por razones preventivas- requieren **mantenimiento o revisiones / inspecciones** periódicas u ocasionales (en particular, si son obligatorias) y establecer en qué consisten dichas operaciones, cómo realizarlas de forma segura, quién puede hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobantes se requieren, etc. Hecho esto, podrá designarse y definirse el papel de las Unidades (incluido el Servicio de prevención) que deben intervenir en la gestión y realización de esas operaciones.
- En toda empresa se producen **cambios** (***adquisición de equipos o productos, contratación de personal o cambios de puesto, contratación de obras o servicios***, *etc.*) que pueden tener repercusiones preventivas por implicar una modificación de las condiciones de trabajo. Debe planificarse la actuación a desarrollar frente a cada tipo de cambio definiéndose los requisitos preventivos a los que debe ajustarse el cambio y el "papel preventivo" que deben jugar tanto la Unidad encargada de la gestión del mismo como el Servicio de prevención.

[1] Véase el apartado 2.5 (Grado y "grado mínimo" de integración de la prevención) y el apartado 4.4 (Integración de la prevención en las *actividades potencialmente peligrosas*).

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

# 5. EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## 5.1 CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE UNA EMPRESA

Se entenderá como **Sistema de prevención**[1] el sistema de gestión de la prevención que resulta de la integración de ésta en el Sistema general de gestión de la empresa. El Sistema de prevención es un subsistema dentro del sistema de gestión de la empresa y *es el resultado de la integración de la prevención en este último*. El Sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores" (y cumplir las obligaciones empresariales en la materia).

En relación con esta definición debe tenerse en cuenta:

- Que el *objetivo* del Sistema, de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio y cumplir las obligaciones empresariales en la materia", es un objetivo de mejora continua ya que entre esas obligaciones se encuentra la de "desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar de manera continua los niveles de protección existentes" (artículo 14.2 LPRL)
- Que la *actividad gestionada* por el Sistema, la prevención, tal como se define en el artículo 4.1 de la LPRL, incorpora el "principio de integración": la prevención no es una actividad adicional al resto de las actividades de la empresa, sino un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas *en todas las fases de actividad de la misma* con el fin de evitar o disminuir los riesgos.
- Que (en aplicación del principio de integración) la *estructura* del Sistema de prevención coincide, básicamente, con la estructura organizativa de la empresa (de su sistema general de gestión), sin perjuicio de los cambios que puedan haberse introducido para disponer de "recursos preventivos especializados" (en su caso, de un Servicio de prevención propio). Obviamente, Sistema y Servicio de prevención no son sinónimos.

*Describir* (documentar) un Sistema de prevención supone describir las actuaciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión. Esto incluye (pero no se limita a) la descripción de la modalidad de organización de los recursos especializados y de su actuación prevista (la cual, en el caso de los Servicios de prevención ajenos, debe precisarse en el concierto a que se refiere el artículo 20 del RSP).

La actuación de una unidad se describe especificándose las funciones que ésta tiene atribuidas y, si es necesaria una mayor concreción, las actividades específicas mediante las que se desarrollan o se van a desarrollar tales funciones. Es esencialmente a través de sus funciones como se define el papel que, en materia de prevención, juegan (o deberían jugar) las distintas unidades del Sistema de gestión de la empresa (incluido el Servicio de prevención). *Diseñar* un Sistema de prevención es describirlo en forma de proyecto.

## 5.2 REQUISITOS APLICABLES A UN SISTEMA DE PREVENCIÓN

El empresario tiene libertad para dotarse (previa consulta con los trabajadores) del Sistema de prevención que crea más eficaz, siempre que tanto la organización del sistema, como las actividades preventivas gestionadas por éste, cumplan los requisitos legales que les sean aplicables, en función de las características de la empresa.

Los requisitos aplicables a la **organización del Sistema** pueden clasificarse en tres grupos: los relativos a la *organización de los recursos especializados*, los referentes a la *integración de la prevención* en la estructura organizativa de la empresa y los relativos a la (organización de la) *consulta y participación* de los trabajadores.

Por su parte, los requisitos legales aplicables a la **actuación del Sistema** (es decir, a la gestión de la prevención) pueden agruparse de la siguiente forma:

- En primer lugar, conviene comenzar por los requisitos concernientes a la *evaluación de los riesgos/planificación de la prevención*, ya que estas actividades son –como establece la propia LPRL– instrumentos esenciales para la gestión de la prevención.
- En segundo lugar, cabe incluir los que se dirigen directamente a instaurar y mantener unas condiciones de trabajo sanas y seguras, sea mediante el *control de las condiciones y forma de realización del trabajo*, sea mediante *la planificación de la actuación*

[1] Ésta es la expresión que utiliza la LPRL (art. 30.6), aunque podría haberse utilizado también la de "Sistema de Gestión de la Prevención" la cual, sin embargo, tiene el inconveniente de inducir a pensar -erróneamente- que es posible gestionar eficazmente la prevención sin integrarla en el sistema "general" de gestión de la empresa.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

*frente a los cambios* que pueden producirse en dichas condiciones de trabajo.

- En tercer lugar, pueden agruparse los aplicables a las actividades preventivas que afectan directamente al trabajador: la *formación e información* y la *vigilancia de la salud*.

- Por último, cabe considerar los requisitos aplicables a las actividades "reactivas" que deben desarrollarse cuando se produce una emergencia o daño: la planificación de la *actuación frente a emergencias* y la notificación e *investigación de daños para la salud*.

La forma en la que se agrupen los requisitos legales aplicables a un Sistema de prevención resulta indiferente, siempre que no se produzcan olvidos u omisiones. **En el Anexo de esta Guía se presenta una ordenación de dichos requisitos con las correspondientes referencias legales**. La ordenación se ha efectuado siguiendo lo expuesto en los párrafos anteriores, de forma que los requisitos se clasifican en un "decálogo" con los siguientes apartados:

1) *Organización de los recursos especializados*
2) *Integración de la prevención en la estructura organizativa*
3) *Consulta y participación de los trabajadores*
4) *Evaluación de los riesgos/planificación de la prevención*
5) *Control de las condiciones y forma de realización del trabajo*
6) *Actuación frente a los cambios*
7) *Formación e información de los trabajadores*
8) *Vigilancia de la salud de los trabajadores*
9) *Actuación frente a emergencias*
10) *Investigación de daños para la salud*

En puridad, un Sistema de prevención sólo puede considerarse que está total y adecuadamente implantado cuando cumple todos y cada uno de los requisitos mencionados, tanto en cuanto a su organización (en relación con la modalidad, la integración y la consulta), como en cuanto a su actuación (en relación con la planificación y "procedimentación", en su caso, de las medidas o actividades preventivas legalmente exigibles). En realidad, sin embargo, un Sistema de prevención nunca es algo "acabado y estático" puesto que, si está bien diseñado, tiene que tener una cierta autonomía (por ejemplo, para cambiar un procedimiento) que le permita corregir errores, adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades de mejora.

En la práctica, puede entenderse que un Sistema de prevención comienza a actuar como tal, aunque no esté aún plenamente diseñado o implantado, a partir del momento en que, previa consulta con los trabajadores:

- Se ha fijado la modalidad de organización y la actuación de los recursos especializados (propios o ajenos), y éstos están en disposición de desarrollarla.
- Se ha definido cómo la prevención se integrará en las funciones de las distintas unidades del Sistema de gestión de la empresa (aunque no se haya integrado aún en todas las actividades mediante las que se desarrollan dichas funciones).
- Se ha realizado la evaluación inicial de los riesgos y se han planificado las actividades a realizar (especializadas o de integración de la prevención).

### 5.3 CICLO DE ACTUACIÓN Y EFICACIA DE UN SISTEMA DE PREVENCIÓN

Una vez implantado, la **actuación** del Sistema de prevención sigue un proceso cíclico que incluye: 1) la evaluación (inicial, periódica u ocasional) de los riesgos, 2) la planificación de la prevención (de medidas -materiales u organizativas- y de actividades para la reducción y control de los riesgos), 3) la ejecución[1] y seguimiento de lo planificado, y 4) el control de cambios, incidentes, daños y oportunidades de mejora.

- En el caso de la gestión de la prevención, la actividad para el "análisis de situación" con el que comienza toda gestión (a fin de obtener los datos precisos para la toma de decisiones) es la *identificación/evaluación de los riesgos*[2]. La evaluación debe repetirse periódicamente o cuando se produzcan determinadas circunstancias (artículos 16.a de la LPRL y 6 del RSP).

---

[1] La ejecución de una actividad no forma parte, obviamente, de la gestión de dicha actividad, sino que es el objeto de la misma. No es por tanto, propiamente, una actividad del Sistema de gestión. Se ha incluido aquí, sin embargo, para facilitar una visión global del Sistema de "gestión + ejecución".

[2] La identificación de los riesgos puede considerarse como la primera actividad de la evaluación de los riesgos (englobada, por tanto, en la misma), o como una actividad que precede a la evaluación de los riesgos (de manera que lo que se evalúa posteriormente son los riesgos previamente identificados que no han podido evitarse) de conformidad con la definición establecida en el artículo 3.1 del RSP ("La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse").

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

- Efectuada la evaluación de los riesgos y a partir de sus resultados, se realiza la *planificación de la actividad preventiva*, de la que tratan los artículos 16.2 de la LPRL, y 8 y 9 del RSP. En concreto, el artículo 8 establece que "Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos".

- A continuación, a medida que las actividades preventivas van desarrollándose, debe comprobarse que su *ejecución* se realiza en la forma y condiciones planificadas. Ésta es la actividad de seguimiento a la que se refiere el artículo 16.b de la LPRL: "El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un *seguimiento* continuo de la misma".

- El ciclo se cierra a través de determinadas actividades, necesarias para el *control y mejora* de la acción preventiva. En primer lugar, las condiciones en que se efectuó la evaluación pueden cambiar y el cambio pasar desapercibido; por ello, puede ser necesario realizar controles, revisiones o inspecciones de las instalaciones, equipos, procedimientos o ambiente de trabajo para prevenir riesgos a la vez que se identifican oportunidades de mejora. De todas formas, siempre cabe la posibilidad de que la evaluación, la planificación o el seguimiento de la acción preventiva sean incorrectas y ésta, por tanto, ineficaz; por ello puede ser necesario, además, controlar la salud de los trabajadores y, en cualquier caso, investigar cualquier suceso (daño, accidente o incidente) que ponga de manifiesto la insuficiencia o inadecuación de la actividad preventiva.

Un Sistema de prevención se considerará **eficaz** en la medida en que sea capaz de lograr, en general, que las condiciones de trabajo sean "sanas y seguras" y, en particular, que cumplan (o acaben cumpliendo en un plazo razonable tras producirse un cambio) los requisitos legales aplicables y se mantengan así a lo largo del tiempo. El Sistema deberá modificarse si se muestra ineficaz o resulta posible mejorarlo, lo que puede ponerse de manifiesto como resultado de los controles antes mencionados o de las **Auditorías** a que se refiere el artículo 30.6 de la LPRL y el Capítulo 5 del RSP. Un Sistema de prevención debe modificarse[1] si muestra su incapacidad para alcanzar, en un tiempo razonable, un nivel de eficacia satisfactorio; también puede tener que modificarse si se produce un cambio en las condiciones para las que el sistema fue diseñado que supera su "capacidad de adaptación". En cualquier caso, es el propio sistema el que tiene que revelar la necesidad de una adaptación o modificación, aunque ello también pueda ponerse de manifiesto a través de las citadas auditorías.

[1] Sólo se considerará como "modificación" de un sistema un cambio -normalmente, de tipo organizativo- que, por su importancia, requiera una decisión de la Dirección..

### 5.4 SISTEMAS NORMALIZADOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

En la segunda mitad de los años noventa, siguiendo la estela de las normas de calidad, los organismos de normalización de algunos países empezaron a desarrollar normas sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y en 1999 un consorcio de organismos[1] desarrolló las normas OHSAS[2], de clara vocación internacional. Sin embargo, ISO ha rechazado la adopción –al menos, por el momento- de este tipo de normas, que ha sido también "desaconsejada" primeramente en el ámbito de la UE y, seguidamente, en el internacional[3]. Como referencia en este ámbito, la OIT decidió elaborar unas Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que fueron publicadas en 2001[4]

En la actualidad siguen coexistiendo, en el ámbito internacional:

a) Las *Directrices de OIT*, que gozan de "consenso tripartito" y (no estando concebidas para la certificación) son sumamente flexibles, pudiendo adaptarse a la normativa del país, a las características del sector y al tamaño de la empresa (siendo, por tanto, fácilmente integrables en el sistema de gestión de la misma).

b) Las *normas OSHAS 18000*, concebidas para la certificación y, en consecuencia, más rígidas que las Directrices de OIT. Estas normas, sin embargo, acaban de ser revisadas con el objetivo de mejorar su posibilidad de integración con las ISO 9000 y 14000, y de flexibilizarlas ("acercándolas" a las Directrices de OIT) para facilitar su futura transformación en normas ISO.

En España, los requisitos legales en relación con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo son tanto o más exigentes que los contenidos en las directrices o normas mencionadas[5,6]; así, por ejemplo, en nuestra legislación la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa es una obligación y no una simple opción. Por otra parte, la certificación del cumplimiento de una norma no da presunción de cumplimiento de los requisitos legales. Por ello, en nuestro país[7] carece de sentido seguir dichas directrices o normas con el único objetivo de "cumplir con la legislación". Cosa distinta es que una empresa tenga ya implantado un sistema basado en las mismas (o quiera implantarlo, por ejemplo, para demostrar a nivel internacional su "presunta excelencia") y ello le permita superar lo legalmente exigible en ciertos supuestos (lo que incluso puede ser incentivado por la Administración, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 de la LPRL).

### 5.5 RESUMEN

En este Apartado 5 se ha tratado del Sistema de prevención de riesgos laborales. Un resumen de lo expuesto se presenta en el cuadro de la página siguiente.

## 6. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 6.1 CONCEPTO Y FASES DE UN PLAN DE PREVENCIÓN

**El Plan de prevención** es la *herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y se establece la política de prevención de riesgos laborales* (artículo 2.1 del RSP).

---

1 Liderado por Reino Unido (BSI) y con la participación de España (AENOR), países ambos que ya disponían de normas propias en esta materia (las BS 8800 y UNE 81900:1996-EX, respectivamente).

2 *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*: OSHAS 18001:2007 "Especificación"; OSHAS 18002:2000 "Directrices para la implementación".

3 Aduciéndose, entre otras razones, que las normas podían tener un "sesgo inadecuado" por no ser resultado de un consenso tripartito; que podían ser utilizadas para una "certificación de empresas" que se publicite o use incorrectamente, suponiéndose que "si cumple la norma, se cumple el reglamento"; o que podían repercutir negativamente sobre las pymes por tener unos costes de aplicación innecesariamente altos, desde el punto de vista reglamentario, atribuibles a cuestiones formales no esenciales.

4 http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000013.pdf

5 La comparación debe entenderse referida a los requisitos explícitamente establecidos, ya que esas normas tienen además un requisito general mediante el que se exige el cumplimiento de todos los requisitos legales establecidos en el país correspondiente.

6 En España, adicionalmente, determinadas empresas (incluidas las de más de 500 trabajadores o de más de 250 que realicen actividades peligrosas) están obligadas a someterse periódicamente a una auditoría mediante la que se examina el cumplimiento de los citados requisitos.

7 En otros países, donde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no esté legalmente regulada (o lo esté en menor grado), las Directrices de OIT y las normas OSHAS pueden proporcionar orientaciones de gran utilidad.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

- El **Sistema de prevención** es el sistema de gestión de la prevención que resulta de la integración de ésta en el Sistema general de gestión de la empresa (del que puede considerarse un subsistema). El Sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores" (y cumplir las obligaciones empresariales en dicha materia).

- **Describir** (documentar) un Sistema de prevención supone describir las actuaciones (funciones y actividades) e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión (incluyendo la modalidad organizativa y la actuación de los recursos especializados). **Diseñar** un Sistema es describirlo como proyecto.

- Un Sistema de prevención debe cumplir los requisitos organizativos que le sean de aplicación (por ejemplo, en cuanto a la modalidad organizativa de los recursos especializados) y gestionar la prevención de forma que las actividades preventivas (como, por ejemplo, la evaluación de los riesgos) cumplan, a su vez, los requisitos legalmente exigibles. **Como Anexo a esta Guía se presenta una ordenación de estos requisitos con sus referencias correspondientes**.

- Puede entenderse que un Sistema de prevención comienza a actuar como tal, aunque no esté aún plenamente diseñado o implantado, cuando, previa consulta con los trabajadores:

  - Se ha fijado la modalidad de organización y la actuación de los recursos especializados (propios o ajenos), y éstos están en disposición de desarrollarla.
  - Se ha definido cómo se integra la prevención en las funciones de las distintas unidades del Sistema general de gestión de la empresa (aunque aún no se haya integrado en la totalidad de las actividades mediante las que se desarrollan dichas funciones).
  - Se ha realizado la evaluación inicial de los riesgos y se han planificado las actividades a realizar (especializadas o de integración de la prevención).

- Una vez implantado, la **actuación** del Sistema de prevención sigue un ciclo que incluye: 1) la evaluación (inicial, periódica u ocasional) de los riesgos, 2) la planificación de la prevención (de medidas -materiales u organizativas- y de actividades para la reducción y control de los riesgos), 3) la ejecución y seguimiento de lo planificado, y 4) el control de cambios, incidentes, daños y oportunidades de mejora.

- Un Sistema de prevención se considera **eficaz** si es capaz de lograr, en general, que las condiciones de trabajo sean "sanas y seguras" y, en particular, que cumplan (o acaben cumpliendo en un plazo razonable) los requisitos legales aplicables y se mantengan así a lo largo del tiempo. El Sistema deberá modificarse en lo que se muestre ineficaz (lo que puede ponerse de manifiesto como resultado de los controles efectuados por el propio Sistema o de las **Auditorías** a que se refiere el artículo 30.6 de la LPRL y el Capítulo 5 del RSP).

Por otra parte, ya se ha indicado que el Sistema de prevención es el resultado de dicha integración. Por tanto, cabe definir también como **Plan**[1] **de prevención** el *conjunto ordenado de las actividades necesarias para implantar un Sistema de prevención*. Puede decirse, en consecuencia, que un Sistema es lo que queda constituido y funcionando cuando un Plan finaliza satisfactoriamente (el Sistema es el resultado del Plan).

El artículo 16.1 de la LPRL establece como contenido del Plan "la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva". Cabe entender que ello es el contenido "resultante" del Plan (es decir, el contenido del Sistema)[2]. La necesidad de definir y relacionar estos dos conceptos (Plan y Sistema) es debida a que ambos son utilizados tanto en la Ley como en el Reglamento[3] y, a veces, de manera concatenada. Así, por ejemplo, en el artículo 30.2 del Reglamento se establece (res-

[1] Normalmente, se entiende como "Plan" el conjunto ordenado de las actividades necesarias para alcanzar un determinado objetivo.

[2] Obsérvese que dicho contenido es prácticamente idéntico al establecido para el *sistema de gestión de la seguridad* en el RD 1254/1999 sobre control de riesgos de accidentes graves, para el *sistema de gestión medioambiental* en las normas ISO 14000, para el *sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales* en la antigua norma UNE 81902 EX (ya anulada) y para el sistema de calidad en la versión de la norma ISO 9000 de 1994 (ya sustituida por la del año 2000 y ésta por la del año 2005), que a su vez recogen lo dispuesto al respecto en la versión de 1987 (que es, presumiblemente, la fuente de inspiración de las restantes normas).

[3] Si no fuera por esto, nada impediría describir las mismas obligaciones que impone la Ley y el Reglamento en relación con la gestión de la prevención utilizando sólo el concepto de "sistema de (gestión de) la prevención" o alternativamente, en su lugar y como sinónimo de éste, el de "Plan de prevención".

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

pecto a las auditorías) que"... analizar el sistema de prevención implica (entre otras cosas) valorar... la implantación y aplicación del plan de prevención".

El Plan comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, de la **política** de prevención) y se desarrolla en las siguientes **fases**: 1) *Análisis* general de las características de la empresa. 2) *Diseño* del Sistema de prevención. 3) *Implantación* del Sistema. Y, en su caso, 4) *Revisión y mejora* del Sistema:

- En la fase de *análisis* se adquieren datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos[1], el número de trabajadores y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema de gestión, etc.
- A continuación se definen las funciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión (incluido el Servicio de prevención). Un Sistema queda básicamente *diseñado* cuando se ha elegido una modalidad de organización de los recursos especializados y se ha definido su actuación; se ha definido el papel preventivo que jugarán las principales unidades del sistema de gestión de la empresa; y se ha organizado, en lo esencial, la consulta y participación de los trabajadores.
- La fase siguiente es la de implantación del Sistema: Véase el apartado 5.2 en relación con las condiciones que debe cumplir un Sistema para que pueda considerarse "básicamente implantado".
- Finalmente, la necesidad de *revisar/mejorar* el Sistema puede manifestarse al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o como resultado de una auditoría. Ello no implica que sea necesario cada vez elaborar un Plan para efectuar dicha revisión o mejora (por ejemplo, para cambiar un determinado procedimiento). Un Plan sólo es necesario si el Sistema debe sufrir una modificación sustancial (normalmente, de carácter organizativo) al haberse revelado su ineficacia o al haberse producido un cambio que supera su capacidad de adaptación.

Conforme al artículo 33 de la LPRL, el empresario debe consultar con los trabajadores "cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores". Las decisiones con mayor "repercusión preventiva" son las que el empresario debe tomar para la constitución del Sistema de prevención. Por ello, el Plan (y, en particular, lo relativo al diseño del Sistema) es lo primero que tiene que ser objeto de consulta, tal como establece el artículo 1.2 del RSP. Por poco grande o compleja que sea una empresa, la consulta sobre el diseño del Sistema y, por tanto, sobre la forma en la que va a integrarse la prevención en el sistema de gestión de la empresa debería entenderse –más que como un "acto"- como un proceso en el que se aborda un conjunto estructurado de decisiones. En el marco de esta consulta, el empresario debe decidir la mejor forma de cumplir su obligación de dar a conocer el Plan a sus trabajadores (artículo 2.2 del RSP).

Los trabajadores y sus representantes tienen que jugar un papel activo en el proceso de consulta ya que, conforme establece el mencionado artículo, no sólo tienen el derecho sino también el deber de contribuir a la integración.

### 6.2 COMENTARIOS AL ARTÍCULO 2 DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El artículo 2 del RSP trata del Plan de prevención de riesgos laborales, en el marco de lo dispuesto en el artículo 16 de la LPRL. Por su gran importancia, se ha considerado conveniente comentarlo detalladamente y en la forma "clásica" que se emplea en otras Guías de este Instituto: intercalando entre los distintos apartados del artículo los comentarios oportunos, los cuales deben entenderse como complementarios a las consideraciones y observaciones anteriores.

**Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales.**

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

[1] Esto no quiere decir que sea necesario, antes de elaborar el Plan, haber realizado la evaluación "inicial" de los riesgos. En general bastará con tener una idea clara de los tipos de riesgo previsibles, teniendo en cuenta las características de las actividades desarrolladas y de su entorno.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

- En línea con lo establecido en el artículo 16.1 de la LPRL, queda claro que el Plan es un medio o herramienta para conseguir la integración de la prevención, es decir, para establecer un "sistema de prevención" que se configure como un subsistema dentro del sistema general de gestión de la empresa. Por otra parte, la integración tampoco es un fin en sí misma, sino un medio para facilitar una prevención eficaz, imposible de desarrollar exitosamente en una empresa o en cualquier nivel jerárquico de la misma en que se actúe considerando que la prevención es algo íntegramente delegable o subcontratable.

- La "prevención" no es algo voluntario, como ocurre, por ejemplo, con la "calidad". La política en materia de prevención y, en particular, los objetivos fundamentales en dicha materia y los principios que deben orientar la acción preventiva vienen establecidos en la LPRL y, especialmente, en sus artículos 14 y 15. Por ello, lo que debe hacer el empresario en relación con la política de prevención es asumirla, divulgarla en el seno de la empresa, para conocimiento general de sus objetivos y principios y del compromiso empresarial respecto a los mismos, y velar para su correcta aplicación.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

- La integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa comporta un conjunto de medidas que afectan, en mayor o menor grado, a toda su estructura organizativa. Es lógico que el Plan -mediante el que se pretenden implantar dichas medidas- deba ser aprobado por la Dirección de la empresa y asumido por los diferentes niveles jerárquicos de la misma. En definitiva, lo que se pretende es que la estructura organizativa conozca y asuma la integración desde el momento en que ésta se planifica. Es más, puesto que lo que se pretende mediante el Plan es que las distintas unidades del Sistema general de gestión jueguen un papel activo en materia de prevención (es decir, "integren la prevención"), resulta obvia la necesidad de promover la participación de dichas unidades a la hora de establecer el papel preventivo que tendrán que desempeñar. Un Plan no puede ser un simple documento elaborado autónomamente por el Servicio de prevención y aprobado por el empresario. La definición del papel preventivo que deben tener las principales unidades del sistema de gestión de la empresa es la parte más importante del Plan y debería ser resultado de la colaboración entre dichas unidades y el Servicio de prevención. Esta cuestión ya ha sido ampliamente tratada en apartados anteriores de esta Guía.

- El Plan debe ser "conocido por todos los trabajadores". Al respecto, debe recordarse que los representantes de los trabajadores ya deben conocer el Plan, puesto que tienen que haber sido previamente consultados (artículo 1.2 del Reglamento) y, una vez implantado, tienen libre acceso al mismo (artículo 2.2). Por ello, puede ser conveniente que el empresario acuerde con dichos representantes el cauce y la forma de cumplir esa obligación (la de ponerlo en conocimiento de todos los trabajadores), al menos en los casos en los que puedan presentarse ciertas "dificultades logísticas" para hacerlo (por el tamaño de la empresa, el volumen del Plan o cualquier otra circunstancia).

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- En esencia, documentar un Plan es describir el Sistema ya implantado y/o que se pretende implantar incluyendo también, en este último caso, las acciones previstas a tal efecto. Dichas acciones pueden incluirse en esta documentación (sobre el Plan) o en la correspondiente a la planificación general de la prevención, que englobaría así también las actividades que se contempla realizar para integrar la prevención[1]. Si una empresa dispone ya de un Sistema de prevención eficaz es que ha finalizado con éxito el Plan de prevención mediante el cual se ha implantado. En este supuesto, carece de sentido interesarse por las actividades que, en su día, incluía el Plan. Lo que importa son los resultados del Plan, es decir, el Sistema. En tales casos, la documentación del Plan coincide esencialmente con la documentación del Sistema.

- En cualquier centro de trabajo de una empresa, toda la documentación del Plan que afecte al mismo debe ser inmediatamente accesible y estar a disposición de las autoridades y representantes indicados. En una empresa que tenga múltiples centros de trabajo (que pueden estar repartidos entre diferentes comunidades autónomas) resulta innecesario que en un determinado centro se disponga de documentación que no le afecte o concierna (por ejemplo, sobre los procesos que se desarrollan en otros centros de trabajo).

- Parece claro que, con la matización relativa a la amplitud de la documentación ("adecuada a la dimensión y características de la empresa"), se busca evitar la proliferación de documentación superflua. Resulta obvio que en el caso, por ejemplo, de una pequeña mercería, no es necesario detallar la "organización de la producción" (véanse los comentarios al punto c de este apartado).

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

Para poder diseñar un Sistema de prevención es necesario conocer previamente cuáles serán las actividades que el Sistema deberá gestionar y, por tanto, los riesgos que las motivan. Ello no quiere decir que sea necesario realizar una completa evaluación (inicial) de riesgos y la correspondiente planificación de la prevención. Bastará tener una idea sobre el tipo y volumen de las actividades preventivas especializadas a realizar y, sobre todo, del tipo y organización de las actividades "productivas" en las que la prevención deberá integrarse. Para esto último será preciso conocer:

- En primer lugar, los datos generales sobre la empresa a los que se refiere este punto: la actividad productiva, el número de trabajadores y su eventual distribución en distintos centros de trabajo, así como cualquier otra característica de los trabajadores o de sus condiciones de trabajo o contratación, con relevancia en prevención. Es evidente que el diseño del Sistema de prevención de una empresa puede verse influido, por ejemplo, por su mayor o menor dispersión o por el hecho de que muchos de sus trabajadores sean temporales o procedan de ETT. Éste es el tipo de "información relevante" a que se refiere este punto.

- A continuación, una vez que se disponga de estos "datos generales", deberá buscarse información sobre los aspectos esenciales de la estructura organizativa de la empresa y de la organización de la producción (en las que deberá integrarse la prevención) a los que se refieren los dos puntos siguientes.

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

[1] Obsérvese que las actividades de un Sistema y las del Plan (mediante el que se pretende acabar de implantar aquél) pueden coexistir. Por ejemplo, pueden estar desarrollándose actividades para la integración de la prevención en una determinada unidad (las cuales forman parte del Plan) mientras que otras unidades (en las que la prevención ya está integrada) y el propio Servicio de prevención desarrollan sus actividades "normales" (actividades del Sistema) en la forma establecida.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

Anteriormente se ha mencionado que, en aplicación del principio de integración, la estructura del Sistema de prevención debe coincidir, básicamente, con la estructura organizativa de la empresa (véase el punto 5.1 de esta Guía). Por tanto, de hecho, lo que se demanda en este apartado es la descripción de la forma en que se ha organizado el propio Sistema de prevención, es decir, la forma como se ha integrado la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa.

Para cada una de las principales unidades (departamentos, centros o "líneas organizativas") que componen la estructura organizativa de la empresa deben indicarse, en el marco de sus funciones generales, sus funciones específicas en materia de gestión de la prevención y sus relaciones en dicha materia con otras unidades y, muy en especial, con el Servicio de prevención. Esta información puede organizarse "por unidad" y/o "por actividad", indicándose, en este último caso, en el procedimiento de ejecución de la actividad, el papel de las unidades intervinientes (incluido, en su caso, el Servicio de prevención) y sus interrelaciones.

Debe tenerse en cuenta que son las relaciones existentes entre el Servicio de prevención y las distintas unidades del Sistema general de gestión de la empresa las que a menudo muestran el grado de integración de la prevención en las mismas. En cualquier caso, resulta fundamental explicitar estas relaciones ya que, con indeseable frecuencia, el problema no radica en que en una determinada unidad exista un grado de integración más o menos bajo, sino en que ésta ni siquiera comunica al Servicio de prevención los sucesos o circunstancias que exigirían su intervención.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

- Normalmente, un *proceso*[1] se compone de distintas actividades (que, a su vez, pueden ser descomponibles en otras) que se ejecutan siguiendo determinados *procedimientos*[2], escritos o no (en cuyo caso suelen denominarse *prácticas*). Los procedimientos que desarrollan en detalle la forma de realizar un determinado trabajo o tarea suelen denominarse *instrucciones o normas de trabajo*. La integración de la prevención en estas instrucciones o normas resulta fundamental en la medida en la que los trabajos en cuestión puedan tener repercusiones sobre la seguridad o salud de los trabajadores (de los que los realizan o de otros). Por razones obvias, *las normas de trabajo deben encontrase en el lugar de su utilización*, sin perjuicio de que pueda acceder rápidamente a las mismas (además del trabajador) otras personas (autoridades o representantes de los trabajadores) que tengan derecho a ello. La modificación de los procedimientos de trabajo existentes, cuando sea necesario, para integrar la prevención en los mismos y la identificación de aquellos que sea preciso elaborar por la peligrosidad del trabajo desarrollado, son tareas esenciales para iniciar el proceso de integración desde la actividad cotidiana, una vez definidas las funciones preventivas de las diferentes unidades de la organización. La responsabilidad de los Servicios de prevención y de las unidades directamente encargadas de gestionar una actividad en cuanto a la integración de la prevención en su procedimiento de ejecución, así como la responsabilidad de fomentar y velar para que se produzca dicha integración por parte de las unidades de mayor jerarquía en la estructura de la empresa se tratan ampliamente en los Apartados 2, 3 y 4 de la presente Guía.

- Por poco complejos que sean los procesos productivos de una empresa, éstos y las principales actividades que los componen suelen estar descritos (documentados) a través de los correspondientes procedimientos. En tal caso, la integración no conlleva la elaboración de nueva documentación: si es necesario modificar un procedimiento para integrar la prevención, la documentación es la misma que ya existía, con los cambios necesarios para reflejar dicha modificación. Por otra parte, pueden existir actividades no descritas documentalmente en las que sea necesario integrar la prevención. En tales casos, puede ser imprescindible formalizar el procedimiento correspondiente cuando así se requiera por la gravedad de los ries-

[1] En general se entiende como *proceso* un conjunto de actividades interrelacionadas con un objetivo propio que se integra en el objetivo y en el marco de actividad general de la empresa.

[2] Véase la definición de procedimiento dada en el Apartado 1 de esta Guía.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

gos, el volumen o complejidad de la información manejada o por su uso poco frecuente (es decir, cuando el usuario puede razonablemente necesitar una "ayuda escrita", aunque sea de forma ocasional)[1]. Finalmente, en algunos casos la normativa exige específicamente que la documentación incluya el procedimiento para realizar determinadas actividades preventivas o la referencia al mismo (como en el caso de la evaluación de riesgos o el control de las condiciones de trabajo cuando la importancia de los riesgos lo requiere, por ejemplo).

- En función del tamaño, los riesgos y la complejidad de la organización productiva de la empresa, puede ser conveniente o necesario que el Plan recoja una relación de los diferentes procedimientos de actuación, tanto de los específicos preventivos como de los de trabajo en los que ya se ha integrado la prevención, junto a los que se requiere realizar tal integración y que el propio Plan contempla desarrollar en plazos determinados, para cada uno de los principales procesos con aspectos preventivos remarcables, en que puede desglosarse la actividad empresarial.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

- La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas (especializadas) puede realizarse de cuatro posibles formas (o combinación de las mismas), en los términos y con las condiciones especificados en el Capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención:

  - Asumiéndolas el propio empresario
  - Desarrollándose a través de una unidad especializada del Sistema de prevención (Servicio de Prevención propio)
  - Realizándose por personal especializado (trabajadores designados) distribuido en una o varias unidades (no especializadas) del Sistema
  - Externalizándose (Servicios de prevención ajenos)

- Cuando se utiliza un "sistema mixto", es decir, una combinación de varias de las modalidades anteriores, es necesario indicar claramente qué actividades corresponde realizar a cada una de ellas, teniendo en cuenta que cualquier actividad legalmente exigible debe estar atribuida a una u otra "modalidad". Para ver si se cumple este principio, en caso de que intervenga un Servicio de prevención ajeno, resulta fundamental analizar el contrato o concierto que lo liga a la empresa teniendo en cuenta lo dispuesto al respecto en el artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

- Finalmente, la descripción de los órganos de representación de los trabajadores debe hacerse en el marco de lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL, particularmente en relación con los delegados de prevención y, en su caso, con el Comité de Seguridad y Salud.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

- En relación con la *política y objetivos generales*, véanse el segundo de los comentarios hechos en este apartado al artículo 2.1. En relación con los *objetivos concretos o metas*, debe tenerse en cuenta que cualquier meta del Plan debe poderse expresar como "medida prevista para mejorar la integración de la prevención". Como ya se ha mencionado anteriormente, el conjunto de estas medidas de integración (metas) puede presentarse de forma separada o incluirse (como medidas a tomar o actividades a realizar) dentro de la planificación general de la prevención.

- En relación con los recursos, conviene distinguir tres posibles situaciones:

  - En el caso de los Servicios de prevención propios (salvo los mancomunados) y de los trabajadores designados, no deberían existir

[1] En esta línea, véase lo establecido en el artículo 5.2 del RD 1215/1997 en relación con las circunstancias en las que las instrucciones para el manejo de un equipo deben proporcionarse obligatoriamente por escrito.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

especiales dificultades para su cuantificación: personal (número, cualificación y dedicación), medios de que disponen, costes, etc.
- En el caso de los Servicios de prevención ajenos y de los Servicios mancomunados, el dato más directo es el coste del servicio que la empresa necesita y que debe estar indisolublemente ligado a las características (descripción) del servicio en cuestión, a partir de las cuales pueden estimarse los medios necesarios para poder prestarlo. De hecho, en el caso de los Servicios ajenos, dicha estimación debe figurar en el concierto a que se refiere el artículo 20 del RSP.
- En el caso de los "recursos integrados", la estimación de "lo dedicado a prevención" es mucho más problemática e incluso puede ir contra el propio principio de integración. Si los directivos, supervisores o trabajadores de una empresa actúan siguiendo directrices o procedimientos en los que la prevención está integrada, carece de sentido calcular qué fracción de estos recursos se dedica a prevención. Sólo en determinados casos (por ejemplo, la puesta a disposición de equipos de protección) puede tener sentido la especificación individualizada del recurso y su coste.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

Con los términos y definiciones empleados en esta Guía, el Plan de prevención "se está aplicando" cuando el Sistema de prevención (implantado mediante el Plan) "está actuando", es decir, está gestionando la prevención siguiendo un proceso cíclico que incluye: 1) la evaluación (periódica u ocasional) de los riesgos, 2) la planificación de la prevención, 3) la ejecución y seguimiento de lo planificado, y 4) el control de cambios, incidentes, daños y oportunidades de mejora. *Véase, a este respecto, el apartado 5.3 de esta Guía*.

**6.3 RESUMEN**

En la siguiente tabla se resume lo expuesto en este Apartado 6 en relación con el Plan de prevención. Además, en la Figura 1, incluida a continuación, se presenta el "modelo de gestión de la prevención" resultante de la combinación de los conceptos de Plan y Sistema de prevención.

- **El Plan de prevención** es la herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa (es decir, se implanta el Sistema de prevención) y se establece la política de prevención de riesgos laborales (artículo 2.1 del RSP). El Sistema es lo que queda constituido y funcionando cuando un Plan se desarrolla satisfactoriamente (el Sistema es el resultado del Plan).
- El Plan comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, de la **política** de prevención) y se desarrolla en las siguientes **fases**: 1) *Análisis* general de las características de la empresa; 2) *Diseño* del Sistema de prevención, 3) *Implantación* del Sistema y, en su caso, 4) *Revisión y mejora* del Sistema:
- En la fase de *análisis* se adquieren datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, el número de trabajadores y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema general de gestión, etc.
- A continuación se *diseñan* las actuaciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema de gestión (incluido el Servicio de prevención).
- Un Sistema sólo puede considerarse que está ya básicamente *implantado* y puede actuar como tal si cumple determinadas condiciones mínimas (véase el apartado 5.2).
- La necesidad de *revisar/mejorar* el Sistema puede manifestarse al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o en una auditoría.
- Un Plan no puede ser un simple documento elaborado autónomamente por el Servicio de prevención y aprobado por el empresario. La **consulta y participación** tanto de la estructura organizativa (directivos y "mandos") como de los trabajadores y sus representantes, sobre la elaboración, puesta en

marcha y aplicación del Plan (diseño, implantación y "funcionamiento" del Sistema) es condición necesaria para la efectiva integración de la prevención.

- La **documentación** de un Plan debe incluir la descripción del Sistema (o parte del mismo) ya implantado y/o que se quiere implantar y, en este último caso, las acciones previstas a tal efecto.Dichas acciones pueden incluirse en esta documentación o en la correspondiente a la planificación de la prevención, que englobaría así tanto las actividades preventivas "especializadas" como las de integración de la prevención. En esencia, el Plan es una descripción sintética del Sistema implantado o por implantar.

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

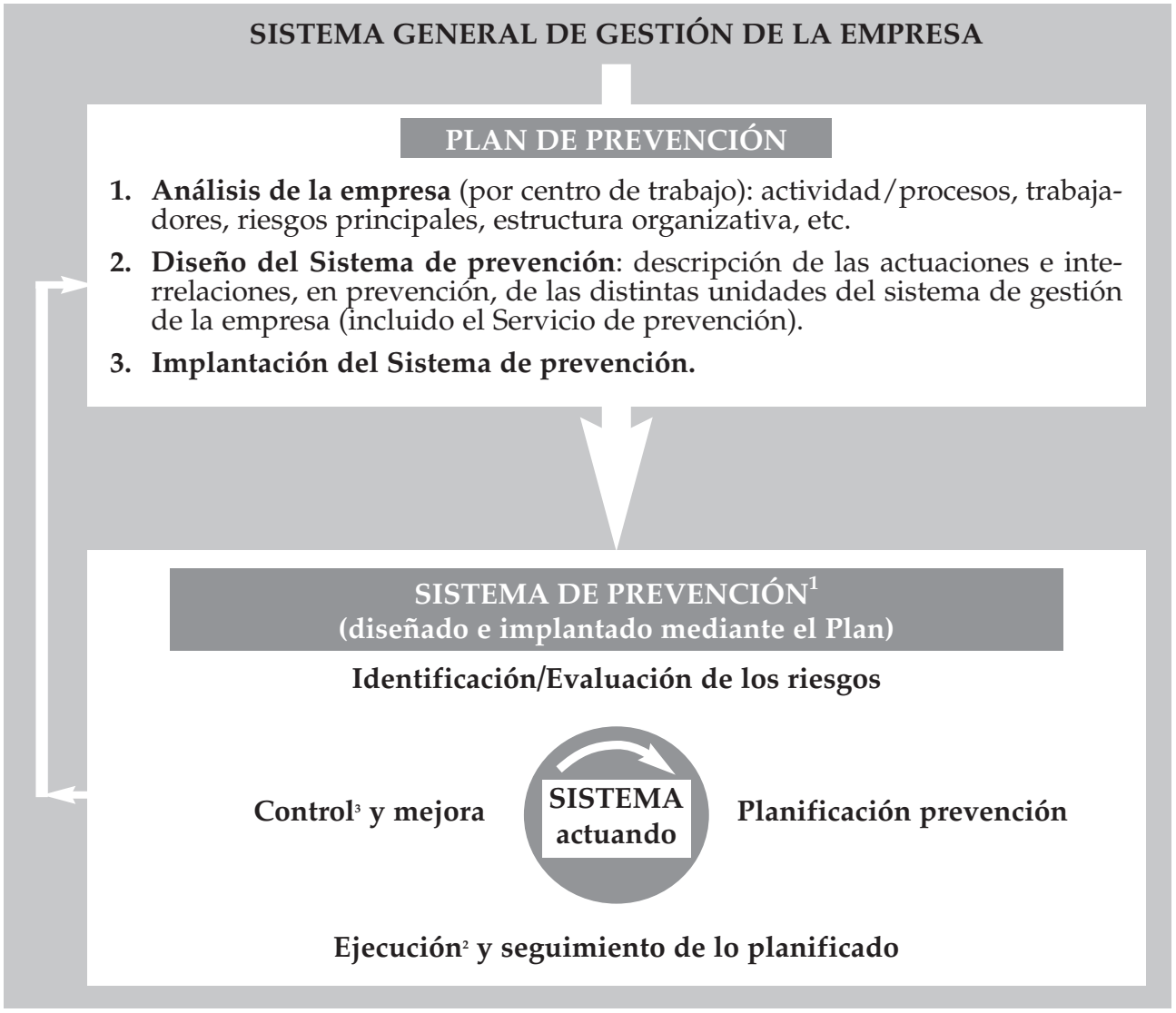


*Figura 1 - Modelo de Gestión de la prevención.*

[1] Entendido como "Sistema general de gestión de la empresa en el que la prevención ha quedado integrada".

[2] La ejecución de una actividad no forma parte, obviamente, de la gestión de dicha actividad, sino que es el objeto de la misma. No es, por tanto, propiamente, una actividad del Sistema de gestión. Se ha incluido aquí, sin embargo, para facilitar una visión global del Sistema de "gestión y ejecución"

[3] De cambios, incidentes, daños u oportunidades de mejora. Si estos controles (o una auditoría) muestran que el Sistema (o un componente del mismo) resulta ineficaz, éste deberá modificarse. Si las modificaciones que el Sistema requiere son importantes, será necesario reelaborar el Plan para diseñar e implatar tales modificaciones.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

# 7. CONSIDERACIONES PARA EL CASO DE LAS PYMES Y MICROEMPRESAS

## 7.1 INTRODUCCIÓN

Mediante la Disposición adicional única del RD 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, se encarga al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la elaboración de la presente Guía, sobre la integración de la prevención, la cual, entre otras cosas, "deberá proporcionar información sobre el Plan de prevención …, **en particular, cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero".

Antes de entrar a tratar las particularidades de las pymes[1] en relación con la integración de la prevención, conviene tener en cuenta que más del 75% de la población trabajadora está en estas empresas y en ellas se produce cerca del 90% de los accidentes[2]. Ello significa que el caso "particular" al que alude la Disposición adicional antes citada -al que se dedica el presente apartado- abarca, de hecho, a la mayoría de los trabajadores y a la gran mayoría de los accidentes.

Por otra parte, más del 50% de la población trabajadora está en *pequeñas empresas* (de menos de 50 trabajadores[3]) en las que se producen, aproximadamente, el 60% de los accidentes y el 70% de los mortales. Cerca de la mitad de esta población trabaja en *microempresas* (de menos de 10 trabajadores) en las que se dan, aproximadamente, la cuarta parte del total de accidentes y la tercera de los mortales.

Entre las pequeñas empresas (incluidas las microempresas) la situación en cuanto a la modalidad de organización de la prevención es bastante homogénea: de las empresas que disponen de algún tipo de recurso preventivo, el Servicio de prevención ajeno es el único recurso disponible en una amplia mayoría de los casos (aproximadamente un 75%)[4]; cabe decir, por tanto, que la (total) externalización de la prevención es la práctica habitual. Sin perjuicio de ello, la mayoría de estas empresas tienen un delegado de prevención[5].

Finalmente cabe advertir de que la situación descrita, así como algunas de las referencias, consideraciones y recomendaciones que se hacen a continuación, en particular, en relación con las microempresas, pueden tener que revisarse en función de y a medida que se lleven a la práctica determinadas medidas contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007–2012).

## 7.2 INFLUENCIA DEL TAMAÑO Y RIESGOS DE LA EMPRESA EN EL PLAN DE PREVENCIÓN

El tamaño de la empresa y los riesgos asociados a la actividad desarrollada son los dos factores principales que condicionan la complejidad de un Plan de prevención y, por tanto, la amplitud y detalle de la correspondiente documentación. Como se verá, llegando al extremo, puede decirse que el Plan de prevención de una microempresa "sin riesgos de importancia" difícilmente puede requerir más de unas pocas páginas. Para una mejor comprensión de la influencia de estos dos factores sobre los contenidos del Plan conviene analizar su repercusión en cada uno de los "elementos del Plan" especificados en el artículo 2.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

En general, una pequeña empresa -y, en especial, una microempresa- tiene un único centro de trabajo. Su estructura organizativa es poco compleja y la gestión está en manos de unas pocas personas e incluso, en el caso de muchas microempresas, de una sola. La organización de la producción suele ser relativamente sencilla y es poco frecuente que existan tareas cuya complejidad obligue a elaborar un procedimiento escrito. Finalmente, su organización y recursos preventivos a menudo se limitan -como ya se ha dicho- a un Servicio de prevención ajeno y (en su caso) un delegado de prevención.

Las "simplificaciones" anteriores, derivadas del (pequeño) tamaño de la empresa, pueden incrementarse cuando se trata de empresas que realicen

---

1 Considerándose como empresa mediana la de entre 50 y 249 trabajadores.

2 Producidos bien sea en trabajos "aislados", bien en trabajos "en concurrencia" con otras empresas.

3 Sin considerar, por tanto, los trabajadores de las empresas medianas (50 a 250 trabajadores), pero incluidos los de las microempresas (menos de 10 trabajadores).

4 En las restantes existe un trabajador designado o (en el caso de las microempresas) el empresario ha "asumido la prevención". En cualquier caso, la tendencia actual es la de disminuir los recursos propios.

5 Incluso en el caso particular de las empresas de 6 a 9 trabajadores, cerca de la mitad disponen de delegado.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

actividades poco peligrosas, ya que el mencionado artículo 2.2 condiciona la obligación de incluir en el Plan determinados datos (sobre la empresa, su estructura organizativa o la organización de su producción) a que tales datos sean "relevantes o relativos a la prevención de riesgos laborales". Por ejemplo: la descripción de la organización productiva de una empresa podría limitarse en muchos casos a la actividad genérica de la misma ("mercería", notaría", etc.) cuando un mayor detalle no aporta nada, desde el punto de vista preventivo. Por otra parte, debe recordarse que la integración de la prevención en una actividad para la que no existe un procedimiento escrito no conlleva necesariamente la obligación de elaborar tal procedimiento[1]; sólo sería preciso si así lo exigiera la complejidad de las modificaciones preventivas introducidas (véanse los comentarios al artículo 2.1.c del RSP).

De lo expuesto puede deducirse que en la pequeña empresa y, en especial, en las microempresas "sin riesgos de importancia", el Plan de prevención (y, por tanto, su documentación) puede ser relativamente simple. Esto no quiere decir que no sea importante, como se verá a continuación.

### 7.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA PEQUEÑA EMPRESA

Las simplificaciones en el contenido del Plan a las que se ha hecho referencia en el apartado anterior no deben interpretarse como una reducción del interés de la integración en las pequeñas empresas. Por el contrario, en estas empresas la integración es especialmente conveniente -por las razones que luego se indicarán- aunque no pueda darse un elevado grado de integración, debido a las limitaciones del sistema de gestión de las mismas[2].

Como ya se ha mencionado, a menudo en las empresas pequeñas la gestión está en manos de unas pocas personas e incluso, en muchas microempresas, de sólo una que es el "empresario–propietario". Para la integración de la prevención resulta necesario que las funciones preventivas de esas personas estén claramente definidas y sean comprendidas y asumidas. A este respecto, el papel del Servicio de prevención ajeno resulta fundamental para proponer, explicar y facilitar el desarrollo de dichas funciones, las cuales conllevan, esencialmente, dos tipos de actividades:

- *Observación y control de aquellas circunstancias del día a día que resultan particularmente relevantes para la prevención*, tales como la correcta ejecución de una determinada actividad o el respeto de una prohibición, pero que no pueden ser "observadas" por un Servicio de prevención ajeno, en la imposibilidad de que su personal esté permanentemente presente en el centro de trabajo.

- *Comunicación al Servicio de prevención ajeno de aquellas circunstancias que pueden requerir su intervención*, tales como:

a) la ocurrencia de accidentes o incidentes potencialmente peligrosos, o de quejas de los trabajadores o de los delegados de prevención[3],

b) el propósito de modificar sustancialmente los lugares, instalaciones, equipos o procedimientos de trabajo, de contratar trabajadores o cambiarlos de puesto.

La correcta determinación, en cada caso, de estas actividades de "observación y control" y de "comunicación al Servicio de prevención" depende de las características específicas de la empresa y del acierto del Servicio de prevención ajeno a la hora de configurar, concretar y proponer al empresario una cierta "distribución de papeles" entre la empresa y el propio Servicio. *Este debe ser el punto focal del Plan de prevención*. No debe olvidarse, por otra parte, que el artículo 20.1 del RSP establece que "cuando la empresa concierte toda la actividad preventiva con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa".

---

[1] Sin perjuicio, por supuesto, de que la formación e información del trabajador que realice la actividad en cuestión incluya cualquier aspecto preventivo necesario para su correcta (segura) ejecución.

[2] Al disminuir el tamaño/complejidad de una empresa su Sistema de gestión se reduce y se hace más informal; con ello disminuye el grado posible de integración de la prevención en el mismo, el Plan de prevención se simplifica y el papel del Servicio de prevención adquiere mayor relevancia. Por ejemplo: si una empresa no dispone de un "Departamento de Compras" (y sólo se adquieren productos de forma ocasional), deja de tener sentido la elaboración de un "procedimiento de compras" en el que se integre la prevención. En tal caso resulta mucho más eficiente efectuar una consulta puntual al Servicio de prevención para recabar su opinión sobre las condiciones de seguridad del producto que desea adquirirse.

[3] Las actividades de consulta a los delegados de prevención (cuando existen) son normalmente realizadas por el empresario con el asesoramiento y la presencia del Servicio de prevención.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

## 7.4 INTEGRACIÓN, EFICACIA Y EFICIENCIA PREVENTIVA

La integración de la prevención en las pequeñas empresas y en particular, la concreción, a propuesta del Servicio de prevención ajeno, de los sucesos o circunstancias que deben comunicársele, hace que la acción preventiva se desarrolle con mayor rapidez y, por tanto, que se incremente su eficacia. Resulta evidente que es mejor adoptar una medida correctora a raíz de la comunicación de un incidente peligroso, que tener que adoptarla cuando éste ya se ha repetido y convertido en accidente; o que es preferible comunicar el propósito de contratar a un trabajador para ocupar un determinado puesto, en lugar de que el Servicio de Prevención se dé cuenta –al realizar la evaluación– de que hay un nuevo trabajador cuyas condiciones no son las apropiadas para ocupar dicho puesto.

Al analizar los efectos positivos de la integración debe considerarse, por otra parte, que si bien es obligatorio que exista una programación anual de actividades, ello no quiere decir que necesariamente la evaluación de los riesgos deba hacerse también cada año. Lo que establece la normativa, con carácter general, en relación con la periodicidad de la evaluación de los riesgos (o de las distintas partes en que ésta pueda descomponerse) es que debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (artículo 6.2 del RSP).

Desde un punto de vista técnico, la periodicidad de la evaluación depende del tipo, extensión y gravedad de los riesgos, y de la posibilidad de que se produzcan cambios relevantes en las condiciones de trabajo, o de los trabajadores, que pasen desapercibidos (es decir, que sólo se detectarían en el proceso de evaluación). En el caso de las empresas pequeñas, que no suelen tener recursos preventivos propios, la evaluación de riesgos debería ser tanto más frecuente cuanto menos integrada esté la prevención. La razón es que el Servicio de prevención ajeno debe detectar en sus visitas a la empresa "incumplimientos", incidentes o cambios que ya deberían haber sido controlados o comunicados por la propia empresa. *En definitiva, en una pequeña empresa "sin riesgos de importancia", la integración de la prevención no sólo es algo relativamente sencillo que incrementa la eficacia preventiva, sino que también "abarata la prevención" -incrementa la eficiencia preventiva- al evitar que los Servicios de prevención ajenos tengan que realizar actividades innecesarias derivadas de la decisión empresarial de externalizar totalmente la prevención.*

## 7.5 EJEMPLO DE APLICACIÓN: PLAN DE PREVENCIÓN DE UNA MERCERÍA

Para mejor comprensión de lo expuesto, se presenta un ejemplo sobre un "Plan de prevención de riesgos laborales de una mercería", es decir, de una microempresa dedicada a una actividad poco peligrosa, el cual –merece señalarse– ocupa poco más de una página. Al analizar el ejemplo conviene tener en cuenta lo siguiente:

- Como ya se ha mencionado (véase el apartado 6.1) un Plan de prevención comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, de la *política* de prevención) y se desarrolla en las siguientes fases: 1) *Análisis* general de las características de la empresa; 2) *Diseño* del Sistema de prevención, 3) *Implantación* del Sistema y, en su caso, 4) *Revisión y mejora* del Sistema.

- En el caso de una empresa como la elegida, cuya "estructura jerárquica" se reduce a una sola persona ("el propietario"), *diseñar* el Sistema de prevención significa definir claramente tanto las actividades que el propietario tiene que desarrollar directamente, como las que tiene que realizar el Servicio de prevención ajeno, asegurándose de su complementariedad de forma que en conjunto se cumplan todas las "obligaciones empresariales" aplicables al caso.

- Si bien la elección de la "modalidad preventiva" debería hacerse "en el marco del Plan de prevención" lo frecuente, en el caso de las pequeñas empresas, es que el empresario empiece por contratar a un Servicio de prevención ajeno (SPA) y sea éste el que elabore el Plan, es decir, el que diseñe el Sistema. Una vez diseñado, para *implantarlo* basta –en el caso del ejemplo– que el SPA forme e informe al propietario para que éste, con su asesoramiento, sea capaz de desarrollar adecuadamente las actividades que tiene atribuidas.

- Las evaluaciones de riesgos, periódicas u ocasionales (realizadas con motivo de un suceso o cambio) pueden mostrar la necesidad de *revisar* el Sistema, es decir, de modificar las actividades atribuidas al propietario o al propio SPA, o de asegurar su efectiva ejecución. En cualquier caso, debe recordarse que "valorar la efectividad de la integración" es una obligación del SPA (art. 20.1.c del RSP).

- Por último debe tenerse en cuenta que el Plan debe contener todos los elementos indicados en el artículo 2.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención (que sean de aplicación al caso) pero, obviamente, no es necesario que se presenten en el orden en que aparecen en dicho artículo.

Empresa NOMBREMPRESA
c/ nombredelacalle, número
distritopostal – POBLACIÓN

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**1. Datos generales y política preventiva de la empresa**

La empresa es una mercería (tienda abierta al público de comercio al por menor) que dispone de dos trabajadores, con contratos de duración indefinida. El empresario es el propietario de la mercería, trabaja en la misma y dirige y controla directamente a sus trabajadores. La actividad de la mercería se desarrolla en cuatro procesos -Compra, Almacenaje, Venta y Limpieza- en los que intervienen indistintamente los dos trabajadores, siguiendo las instrucciones del propietario. El análisis inicial del trabajo sólo muestra ciertos riesgos potenciales en el proceso de Almacenaje, que implica el uso de escaleras para acceder al material almacenado en altura, la colocación de éste, por alturas, según su peso y la frecuencia esperada de manejo, y la retirada diaria de cajas y envases vacíos.

La política de la empresa se dirige a proporcionar a los trabajadores una protección eficaz frente a los riesgos laborales (cumpliendo las obligaciones establecidas por la normativa de prevención) con el objetivo de que el trabajo se efectúe en las mejores condiciones de seguridad y salud. En el marco de esta política, los trabajadores han sido informados/consultados sobre este Plan, del que se les entregará una copia.

**2. Diseño del Sistema deprevención**

La empresa ha decidido contratar a un Servicio de prevención ajeno (en adelante SPA) y para su elección se ha consultado a los trabajadores. El presente Plan se ha elaborado con el asesoramiento del SPA. A continuación se describen las actividades que el empresario debe directamente desarrollar para cumplir con sus obligaciones preventivas, teniendo en cuenta las actividades concertadas con el SPA y la necesaria complementariedad de ambas actuaciones (empresario/SPA).

Conforme al concierto cuya copia se adjunta, corresponde al SPA:

- La evaluación inicial de los riesgos y su revisión periódica.
- La elaboración de una propuesta de planificación/programación de actividades y medidas preventivas (acorde con los resultados de la evaluación) que incluya, en su caso, el establecimiento de "formas de trabajo seguras".
- La realización de cualquier actividad cuya ejecución requiera conocimientos preventivos especializados, incluida la formación e información de los trabajadores y, en su caso, la vigilancia de su salud.
- El asesoramiento al empresario en relación con la ejecución de lo planificado y, en particular, en relación con las actividades que éste debe desarrollar incluidas, en su caso: a) las de control del lugar, equipos, instalaciones y forma de ejecución del trabajo, b) las informaciones y/o consultas al propio SPA.
- La atención a las consultas formuladas por el empresario o los trabajadores

Por su parte, corresponde al "empresario-propietario":

- Informar, consultar a los trabajadores y facilitar su participación conforme a lo establecido en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Aprobar la planificación/programación de medidas y actividades preventivas y velar por su correcta aplicación
- Observar y controlar, en particular, que las condiciones y forma de realización del trabajo se ajustan a lo establecido (en especial, respecto a los factores que -según la evaluación- mayor incidencia tienen sobre los riesgos existentes).

- Informar al SPA sobre cualquier suceso o circunstancia de "interés preventivo": accidentes, incidentes o bajas, propuestas o quejas de los trabajadores, etc.
- Consultar al SPA antes de contratar personal, de modificar el local o sus instalaciones, de adquirir equipos o de modificar cualquier otra condición de trabajo que pueda incidir significativamente sobre los riesgos existentes.

**3 Implantación y revisión/mejora del Sistema de prevención**

El SPA ha proporcionado al empresario la información/formación necesarias para que éste (con su asesoramiento) esté en condiciones de desarrollar adecuadamente las actividades que tiene atribuidas (véase el apartado anterior).

El SPA valorará la efectividad de la integración de la prevención en la empresa siempre que se realice una evaluación de riesgos, sea ésta ocasional, con motivo de los sucesos o cambios producidos, o periódica (la periodicidad será establecida por el empresario en consulta con los trabajadores y con el asesoramiento del SPA). Si la valoración muestra la conveniencia de modificar el diseño o implantación del Sistema, la adopción de las medidas necesarias para ello se considerará como una "meta" a efectos de la programación anual de las actividades preventivas.

Los recursos "dedicados a la prevención" serán los que consten en el concierto con el SPA que sea de aplicación en cada momento, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Firmado:

Nombre-del-empresario

Población, a __ de _____ de 200_

## 7.6 RESUMEN

A continuación se resume lo expuesto en este Apartado 7 sobre la integración de la prevención en el caso de las pymes y microempresas:

- La mayoría de las pequeñas empresas y, en particular, de las microempresas disponen, como único recurso especializado, de un Servicio de prevención ajeno. La labor de éste resulta fundamental para la integración de la prevención en las funciones de las (pocas) personas que realizan labores de gestión en este tipo de empresas (en particular si no disponen de "trabajador designado"). El Servicio de prevención ajeno debe promover y facilitar la integración y, en especial, la asunción por parte de dichas personas de:

  - *El control de aquellas circunstancias del día a día que resultan particularmente relevantes para la prevención*, tales como, por ejemplo, la correcta ejecución de una actividad determinada o el respeto de una prohibición.
  - *La comunicación al Servicio de prevención de los sucesos o decisiones que pueden requerir su intervención*, tales como, por ejemplo, la ocurrencia de un accidente o el propósito de adquirir un equipo o contratar un trabajador.

- En las pymes que no disponen de recursos preventivos propios, la integración es imprescindible para que la prevención sea mínimamente eficaz. En efecto, las actividades (de "control" y "comunicación") mencionadas en el punto anterior no pueden realizarse a distancia y la presencia continuada en la empresa de personal del Servicio de prevención "ajeno" sería un contrasentido cuyo coste, además, difícilmente puede ser asumido por la pequeña empresa.

- En las pequeñas empresas con actividades no peligrosas la documentación de un Plan debería ser muy poco voluminosa (en el extremo, en una microempresa "sin riesgos" difícilmente se requerirán más de dos páginas). Ello se debe a que, en general, una pequeña empresa tiene un único centro de trabajo, su gestión está en manos de pocas personas, la organización productiva es sencilla y sus "recursos preventivos" se limitan, en muchos casos, a un Servicio de prevención ajeno. Si, además, se trata de una empresa poco peligrosa, el Plan resulta aún más sencillo ya que sólo deben incluirse en el mismo datos "relevantes o relativos a la prevención de riesgos laborales" (art. 2.2 del RSP). **En el apartado 7.5 se presenta un ejemplo de Plan de prevención para una microempresa de bajo riesgo** (una mercería).

# ANEXO

## Ordenación de los requisitos aplicables a un Sistema de prevención

En este anexo se presentan ordenadamente los **principales requisitos legales aplicables a la organización del Sistema de prevención y a las actividades preventivas básicas que éste debe gestionar, es decir, cuya correcta realización debe asegurar**. La ordenación se efectúa con la siguiente estructura, con la principal finalidad de facilitar su análisis:

**A. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN**
- **A.1 Organización de los recursos especializados**
- **A.2 Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa**
- **A.3 Consulta y participación de los trabajadores**

**B. ACTIVIDADES PREVENTIVAS BÁSICAS**
- **B.1 Evaluación de riesgos y planificación de la prevención**
- **B.2 Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores**
- **B.3 Actuación frente a los cambios**
- **B.4 Formación e información de los trabajadores**
- **B.5 Vigilancia de la salud de los trabajadores**
- **B.6 Actuaciones frente a emergencias**
- **B.7 Investigación de daños para la salud**

No se pretende hacer un listado exhaustivo de todos los requisitos aplicables sino, básicamente, de los principales requisitos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, que podrán tener que ser ampliados o precisados en función de lo dispuesto en la normativa específica (por sector, agente o riesgo) que sea de aplicación. Cabe resaltar, además, que la ordenación que se presenta a continuación es sólo una de las muchas posibles y que cualquiera es válida si facilita la organización de dichos requisitos y evita o dificulta las omisiones. Además, de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2007–2012 pueden derivarse modificaciones normativas que afecten a los requisitos legales sistematizados en el presente anexo.

### A. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

A continuación se presenta lo relativo a la organización preventiva, tratándose por separado la "organización de los recursos especializados", la "integración de la prevención en la estructura organizativa" y la "consulta y participación de los trabajadores".

Se ha considerado oportuno incluir la "consulta y participación" en este apartado para subrayar que los trabajadores y sus representantes forman parte de la organización preventiva y no son "sujetos pasivos a proteger". Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la "consulta y participación de los trabajadores" es una actividad y, por tanto, debe ser planificada, es decir, debe establecerse sobre qué, quién, cómo, cuándo y a quién se consulta. Además, la consulta es, prácticamente, **la primera de las actividades a realizar** ya que tanto lo relativo a la organización de los recursos especializados (por, ejemplo, la elección de un Servicio de Prevención ajeno), como a la actuación preventiva (empezando por la evaluación de los riesgos) deben ser objeto de consulta.

#### A.1 Organización de los recursos especializados

Se trata de describir la modalidad de organización de los recursos especializados de que dispone (o a los que recurre) la empresa: Servicios de prevención (propios o ajenos), trabajadores designados y, en su caso, empresarios que han asumido la actividad preventiva (conforme a lo previsto en el artículo 11 del RSP). Los "vigilantes" (artículo 32 bis de la LPRL) y los "coordinadores" (artículo 13 del RD 171/2004) serán parte de esta "organización especializada" cuando sean trabajadores designados o miembros de un Servicio de prevención (en caso contrario formarán parte de la "organización integrada" a que se refiere el apartado siguiente).

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

Las funciones de estos recursos preventivos no deben limitarse a la realización de actividades especializadas, tales como la evaluación de los riesgos o la vigilancia de la salud. Una de las principales funciones de un Servicio de prevención es la de *valorar y promover la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario (y a las distintas unidades del sistema) para la eficaz consecución de la misma* **(véase el Apartado 3 de esta Guía**). Debe recordarse, además, que los recursos especializados son la fuente esencial de información y asesoramiento de que dispone no sólo el empresario sino también los trabajadores y sus representantes, en todo lo concerniente a la prevención.

La "Organización de los recursos especializados" debe cumplir los requisitos mínimos legalmente establecidos y disponer de los recursos necesarios para desarrollar las funciones/actividades que tenga asignadas (teniendo en cuenta la planificación de actividades resultante de la evaluación de riesgos).

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Las funciones de los "recursos especializados" deben incluir tanto el desarrollo de las actividades preventivas especializadas, como el asesoramiento a la empresa en materia de prevención, en particular, en relación con la integración de ésta en el sistema general de gestión de la empresa y la elaboración del Plan de prevención: *Artículos 31.3 de la LPRL y 19 del RSP*.
- La organización de los "recursos especializados" debe realizarse según alguna de las modalidades contempladas en el artículo 10 del RSP (teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el tipo y distribución de los riesgos existentes): *Capítulos IV de la LPRL y III del RSP.*
- En el caso de empresas que hayan asignado funciones preventivas a determinados trabajadores ("trabajadores designados"), éstos deben disponer de la información, capacidad y medios necesarios para desempeñarlas: *Artículos 30.2/3 de la LPRL y 13 del RSP*.
- En el caso de empresas que tengan o deban tener un Servicio de prevención propio, éste debe disponer de las instalaciones y los medios materiales y humanos mínimos exigibles y, en cualquier caso, de los necesarios para desempeñar las funciones que tengan atribuidas: *Artículos 15 y 37.3.a del RSP. Artículo 21 del RSP (Servicios mancomunados)*.
- Los trabajadores designados y los miembros de los Servicios de prevención deben tener una formación preventiva acreditada cuyo nivel (básico, intermedio o superior) dependerá de las funciones que desarrollen: *Capítulo VI del RSP.*
- De cualquier forma, con los recursos humanos propios (considerando su número, cualificación y dedicación) y los recursos materiales disponibles (equipos de medida, calibración, etc.) debe ser posible desarrollar adecuadamente todas las actividades preventivas planificadas (considerando sus características, frecuencia, extensión y eventual distribución entre varios centros de trabajo) que no hayan sido concertadas con un Servicio de prevención ajeno: *Capítulos IV de la LPRL y III del RSP.*
- En el caso de empresas que recurran a Servicios de prevención ajenos acreditados, los conciertos establecidos con dichos Servicios deben cubrir todas aquellas actividades preventivas legalmente exigibles (en función de los resultados de la evaluación) que no se realizan con medios propios, y debe controlarse que la ejecución de dichas actividades se ajusta a lo establecido en los conciertos correspondientes: *Artículos 31.5 de la LPRL y 15.4 y 20 del RSP. Artículo 16.2.b (2º párrafo) de la LPRL (en relación con el control)*.

### A.2 Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa

El artículo 16.1 de la LPRL establece que "La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales...". Se trata, por tanto, de integrar la prevención –en la medida que sea necesario- en cualquier unidad de la estructura organizativa de la empresa, sea cual sea su tipo de actuación o nivel jerárquico.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

Para aplicar correctamente este principio a una Unidad cualquiera y poder adoptar las medidas de integración más adecuadas debe distinguirse entre necesidad y grado de integración (**véase el Apartado 2 de esta Guía**). La necesidad y el grado idóneo de integración de la prevención en las funciones de las distintas Unidades deben analizarse teniendo en cuenta las particularidades de cada caso. Sin perjuicio del resultado de este análisis, se considera fundamental, en general, la integración de la prevención en ciertas funciones o actividades (**véase el Apartado 4 de esta Guía**): en la Dirección de la empresa, en el control de las actividades o instalaciones potencialmente peligrosas, en la "actuación frente a los cambios", etc.

El Plan de prevención es un medio para integrar la prevención en el Sistema de gestión de la empresa. La documentación sobre el Plan debe incluir la información mínima necesaria para justificar y describir el grado de integración que se ha alcanzado o pretende alcanzar. Esta información comprende, en esencia, tres tipos de datos: sobre la empresa en general, sobre la integración de la prevención en las distintas unidades de su Sistema de gestión y sobre otros aspectos específicamente preventivos tales como la política, los recursos especializados o los órganos de representación en materia de prevención (**véase el Apartado 6 de esta Guía**).

NORMATIVA APLICABLE:

*- La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, a través de un Plan de prevención:* Artículos 16.1 de la LPRL y 1 y 2.1 del RSP.

*- El Plan de prevención debe reflejarse en un documento que incluya los datos generales de la empresa (actividad, centros de trabajo, trabajadores, etc.), su organización (estructura, funciones, procesos y procedimientos) en lo que sea relevante a efectos de la prevención, la modalidad de organización de los recursos especializados, los órganos de representación y la política, objetivos, metas y recursos preventivos*: Artículo 2.2 del RSP.

**A.3 Consulta y participación de los trabajadores**

El artículo 18 de la LPRL establece que "*El empresario debe informar a los trabajadores, a través de sus representantes (cuando existan), de los riesgos que afecten a la empresa en su conjunto y de las medidas adoptadas frente a los mismos, y consultarles y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo*". Por razones obvias, la integración de la prevención y, en particular, el Plan de prevención es una de las "cuestiones" de mayor importancia. En consecuencia, para su elaboración deberá consultarse y permitirse la participación de los trabajadores.

La consulta y participación de los trabajadores se desarrolla básicamente a través de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud (en su caso), que deben ser consultados y a los que debe proporcionárseles las facilidades, información, formación y medios necesarios para el ejercicio de sus facultades.

La información y consulta a los trabajadores debe estar adecuadamente planificada y organizada, es decir, debe establecerse sobre qué, quién, cómo, cuándo y a quién se informa/consulta. Resulta fundamental, a tal efecto, determinar las unidades del Sistema de gestión de la empresa, incluido el Servicio de prevención, que tienen que intervenir en el proceso de consulta y precisar su papel (**véase el apartado 4.3 de esta Guía**).

Por su parte, los trabajadores y sus representantes deben contribuir a la integración y colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

---

- Los trabajadores, a través de sus representantes (en particular, de los delegados de prevención), deben ser informados de los riesgos de la empresa en su conjunto y de las medidas adoptadas frente a los mismos, y ser consultados y permitirse su participación en todo lo que afecte a la seguridad y salud en el trabajo: *Artículos 18.1, 33.1 y 36.1.c de la LPRL, y 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2 del RSP.*

- Debe proporcionarse a los delegados de prevención las facilidades, la información, la formación y los medios necesarios para el ejercicio de sus facultades: *Artículos 36.2 y 37.2 de la LPRL*.
- La negativa a adoptar las medidas preventivas propuestas por los delegados de prevención deben ser motivadas: *Artículo 36.4 de la LPRL.*
- Debe facilitarse (cuando sea exigible) la constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud y proporcionársele la información necesaria para el ejercicio de sus facultades: *Artículos 38 y 39 de la LPRL.*

## B. ACTIVIDADES PREVENTIVAS BÁSICAS

A continuación se describen las actividades preventivas básicas que debe gestionar el Sistema de prevención. Cada una de ellas puede estar compuesta de distintas "actividades específicas". En relación con las mismas debe tenerse en cuenta que:

- El artículo 16.2.b de la LPRL establece, con carácter general, que para cada actividad preventiva debe especificarse el plazo para llevarla a cabo, los responsables y los recursos necesarios para su ejecución. Puede entenderse que estos dos últimos requisitos (responsables y recursos) quedan satisfechos si se especifica la Unidad organizativa encargada de realizar la actividad y ésta dispone de los medios materiales y humanos necesarios.
- La documentación mínima sobre una actividad y sus resultados no es sólo la exigible en aplicación del artículo 23 de la LPRL (a la que se hará referencia en los apartados posteriores), sino también la que exija cualquier normativa específica que sea de aplicación.

### B.1 Evaluación de riesgos y planificación de la prevención

La evaluación de los riesgos debe entenderse como un proceso dinámico mediante el que se pretende (partiendo de los resultados de la identificación/evaluación inicial de los mismos) mantener actualizada y mejorar paulatinamente la información sobre los riesgos a que están expuestos los trabajadores. Sin embargo, la evaluación de los riesgos no debe reducirse a un juicio sobre si los riesgos son, o no, "aceptables". Su verdadero y último objetivo es el de proporcionar al empresario la información necesaria para que pueda tomar decisiones sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, de ser esto necesario, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La evaluación debe revisarse periódicamente y siempre que se produzcan cambios significativos en las condiciones de trabajo o de los trabajadores, o se den sucesos o circunstancias que muestren que un riesgo está insuficientemente controlado.

La evaluación de riesgos es la base a partir de cuyos resultados se determina (teniendo en cuenta la normativa aplicable) el conjunto de las medidas y actividades preventivas que deben realizarse para eliminar o reducir y controlar dichos riesgos. Este conjunto de medidas y actividades debe ser objeto de una planificación general (incluyendo, en su caso, el establecimiento de prioridades), que normalmente se desarrolla a través de programas anuales, y de un seguimiento adecuado, dirigido a verificar la correcta ejecución de lo planificado.

La evaluación y la planificación pueden considerarse conjuntamente como una única actuación básica (**proceso de evaluación–planificación**) a partir de la cual se gestionan las actividades preventivas "específicas".

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- La evaluación debe proporcionar la información necesaria para decidir sobre la conveniencia de adoptar medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse: *Artículo 3 del RSP*.
- La evaluación debe contemplar todos los puestos de trabajo: *Artículo 4.1 del RSP.*
- La evaluación debe realizarse teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo y las del trabajador, y considerando, en su caso, la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: *Artículos 4.1 a/b del RSP y 25, 26 y 27 de la LPRL*.

- La evaluación debe realizarla personal cuyo nivel de cualificación se adecue a la naturaleza de la misma y siguiendo un procedimiento "adecuado": *Artículos 3.2, 4.3, 5, 35.1, 36.1.b y 37.1.b del RSP.*

- La evaluación debe estar actualizada, teniendo en cuenta la posibilidad de que, desde la última evaluación: a) se hayan modificado significativamente las condiciones en que se realizó (por ejemplo, al haberse introducido nuevos equipos de trabajo, productos químicos, tecnologías, o acondicionado los lugares de trabajo); b) se hayan producido daños para la salud del trabajador o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes; c) haya transcurrido el periodo fijado (por una disposición específica o como resultado de lo que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores) para su revisión: *Artículos 16.2.a de la LPRL y 4.2 y 6.1/2 del RSP.*

- Debe documentarse la evaluación de todo puesto de trabajo en el que sea necesario adoptar alguna medida preventiva: *Artículo 7 del RSP.*

- La planificación debe realizarse partiendo de los resultados de la evaluación y teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva y la normativa específica aplicable a cada caso: *Artículo 8.1 del RSP.*

- La planificación debe realizarse para un periodo determinado, estableciéndose plazos y prioridades, y debe desarrollarse a través de programas anuales: *Artículos 16.2.b de la LPRL y 9.3 y 15.5 del RSP.*

- La planificación debe ser realizada por personal con la formación adecuada: *Artículos 37.d y 36.f del RSP.*

- Debe efectuarse un seguimiento de las actividades planificadas, para verificar que se ejecutan según lo previsto, y elaborarse una memoria anual de actividades: *Artículos 16.2.b de la LPRL y 15.5 del RSP.*

**B.2 Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores**

Las condiciones de seguridad de los lugares, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo deben controlarse periódicamente y deben someterse a un mantenimiento adecuado para evitar el deterioro de las mismas a lo largo del tiempo. Las actividades específicas de mantenimiento y control necesarias a tal efecto deben establecerse en función de los resultados de la evaluación de riesgos, aunque en algunos casos dichas actividades se concretan y vienen directamente impuestas por una normativa específica (**véase el apartado 4.5 de esta Guía**).

De la evaluación de los riesgos, o de la directa aplicación de una normativa específica, puede derivarse la necesidad de asegurar la "presencia de un recurso preventivo" en el lugar de trabajo para controlar que determinadas operaciones (intrínsecamente peligrosas o con "riesgos agravados" por su concurrencia con otras actividades) se efectúan de la forma establecida y para detectar, en su caso, la eventual insuficiencia o inadecuación de las medidas preventivas adoptadas (**véase el apartado 4.4 de esta Guía**).

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- En función de los resultados de la evaluación, deben realizarse controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, (*Artículo 16.2.a de la LPRL*) y, en particular, cuando así lo establezca una normativa específica:

- Debe realizarse un control y mantenimiento periódico de los locales, de las instalaciones, de los equipos de trabajo y de los equipos de protección y, cuando sea necesario, la comprobación de su correcto funcionamiento: *RD 486/1997 (Artículo 5 y Anexo II), RD 1215/1997 (Artículos 3.5 y 4) y RD 773/1997 (Artículo 7), entre otros*.

- Debe realizarse un control periódico de las condiciones ambientales incluyendo, en su caso, la medición de las condiciones termohigrométricas, o de las intensidades o concentraciones de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo: *RD 486/1997 (Artículo 7 y Anexo III) y normativa específica para agentes físicos, químicos y biológicos*.

- Debe vigilarse la correcta realización de determinadas actividades peligrosas o cuyos riesgos puedan verse agravados o modificados por su concurrencia con otras actividades: *Artículo 32 bis y artículo 22 bis del RSP*.

**B.3 Actuación frente a los cambios**

Se incluyen entre tales "cambios" la modificación de los lugares, instalaciones, equipos, procesos o procedimientos de trabajo, la adquisición de equipos o productos, la contratación de personal, los cambios de puesto de trabajo y la concurrencia/contratación de empresas que van a desarrollar actividades en el centro de trabajo propio.

La necesidad de un cambio puede venir determinada por el resultado de la evaluación de los riesgos (cambios por razones preventivas). En general, sin embargo, la decisión de efectuar un cambio obedece a "razones productivas". En cualquier caso, el cambio tiene que concebirse y realizarse teniendo en cuenta la obligación de aplicar los "principios de prevención" y de cumplir los requisitos impuestos por la normativa (general y específica) que sea de aplicación.

De forma general, frente a cada tipo de cambio que pueda tener repercusiones sobre las condiciones de seguridad y salud, deben definirse las condiciones o requisitos a los que debe ajustarse el cambio (por razones preventivas) y el papel que juegan en la gestión de dicho cambio tanto el Servicio de prevención como la Unidad a la que corresponde, en el sistema de gestión de la empresa, la gestión general del tipo de cambio de que se trate (**véase el apartado 4.6 de esta Guía**).

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- En la elaboración e implantación del proyecto de modificación de los lugares, instalaciones, procesos o procedimientos de trabajo, así como en la adquisición de nuevos productos o equipos, deben aplicarse los principios de la acción preventiva: *Artículo 15 de la LPRL*.
- Debe aplicarse, en particular, en relación con la selección / adquisición de equipos de trabajo, productos químicos y equipos de protección individual, lo dispuesto al respecto en su normativa específica: *Reales Decretos 1215/1997 (Artículo 3), 374/2001 (Artículo 5.2) y 773/1997 (Artículos 4, 5 y 6)*.
- La incorporación de un nuevo trabajador ("fijo", "temporal", o "cedido") a un puesto de trabajo, así como el cambio de puesto de trabajo, debe conllevar la actualización de la evaluación, cuando las condiciones del nuevo trabajador lo requieran (*Artículos 25, 26 y 27 de la LPRL y 4.1.b del RSP*), la evaluación previa de su salud, en su caso (*Artículos 25, 26, 27 y 28 de la LPRL, y 37.3.b y 37.3.g del RSP*), la información y formación del trabajador (*Artículos 18.1, 19 y 22.3 de la LPRL*) y, si es necesario, la "autorización de trabajo" (*Artículos 17.1 de la LPRL y 3.4/5 del RD 1215/1997*).
- En el caso especial de trabajadores de ETT deben cumplirse, en particular, las disposiciones establecidas en su normativa específica, en relación con la celebración del contrato de puesta a disposición y la posterior prestación de servicios por parte del trabajador cedido: *RD 216/1999*.
- Cuando en un centro de trabajo se produzca la concurrencia de trabajadores de varias empresas, los empresarios concurrentes, el empresario titular y, en su caso, el empresario principal deben cumplir las obligaciones que les impone la normativa específica sobre coordinación de actividades empresariales y establecer, en particular, los medios necesarios para asegurar dicha coordinación: *Artículo 24 de la LPRL y RD 171/2004*.

**B.4 Formación e información de los trabajadores**

En materia de prevención, los trabajadores deben recibir una información sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar y una formación teórico-práctica cuyas formas y contenidos se ajusten a las características del puesto y a la normativa específica que sea de aplicación.

Esta formación e información es obligatoria no sólo para los trabajadores que ejecutan una actividad que supone un riesgo para ellos mismos o para terceros, sino también para cualquier otro trabajador cuya actividad pueda repercutir significativamente sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Si un supervisor, por ejemplo, tiene como función el control de la correcta realización de una actividad potencialmente peligrosa, deberá proporcionársele la formación e información necesarias (en materia de prevención) para el adecuado desempeño de esa función.

Es especialmente importante determinar los trabajos o actuaciones que, por razones de seguridad, sólo pueden ser realizados por trabajadores con una determinada formación o información.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Cada trabajador debe recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Dicha formación debe adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. *Artículo 19.1 de la LPRL.*
- La formación de los trabajadores puede impartirse, por parte de la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos siempre que el personal que la lleve a cabo tenga la formación adecuada. *Artículo 19.2 de la LPRL y 36.1.d/37.1.c del RSP*.
- Los trabajadores deben ser informados de los riesgos (generales y específicos de su puesto de trabajo) a los que están expuestos y las medidas de prevención o protección establecidas, incluidas, en su caso, las relativas al uso de equipos de protección individual y a las actuaciones frente a emergencias y riesgos graves e inminentes: *Artículos 18.1 y 22.3 de la LPRL*.
- El contenido de la información y la forma de proporcionarla debe ajustarse, en su caso, a lo dispuesto en la normativa específica que sea de aplicación y, cuando la información se refiere a la utilización de un equipo o producto, ésta debe elaborarse teniendo en cuenta la información proporcionada por el fabricante, importador o suministrador del mismo: *Artículo 41.2 de la LPRL*.
- Deben determinarse los trabajos o actuaciones (utilización de equipos, realización de operaciones, acceso zonas, etc.) que, por razones de seguridad, sólo pueden ser efectuados por trabajadores con una determinada formación/información: *Artículos 15.3 y 17.1 de la LPRL, y 3.4/5 del RD 1215/1997*.
- Los procedimientos de información de los trabajadores y el proyecto y organización de la formación deben ser consultados con los trabajadores. *Artículo 33 de la LPRL*.

**B.5 Vigilancia de la salud de los trabajadores**

A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos deben determinarse los trabajadores cuya salud tiene que ser objeto de una vigilancia periódica, así como las ocasiones o circunstancias (antes de incorporarse a un determinado puesto, por ejemplo) en las que es necesario realizar una evaluación de la salud teniendo en cuenta, en cualquier caso, la posibilidad de que el trabajador sea especialmente sensible a los riesgos a los que esté o vaya a estar expuesto.

La vigilancia de la salud debe ser realizada por personal sanitario competente y siguiendo un procedimiento adecuado (acorde con los protocolos sanitarios que, en su caso, sean de aplicación), y debe ser debidamente documentada.

El trabajador debe ser informado de los resultados de la vigilancia de su salud. Dicha información es confidencial y no puede ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y la realización de las evaluaciones de salud ocasionales necesarias (por ejemplo, tras la incorporación al puesto de trabajo o reincorporación después de una ausencia prolongada por motivos de salud) deben realizarse cuando: a) así lo exija la normativa específica aplicable; b) resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre el trabajador o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo o para terceros; o c) resulte conveniente, aunque no sea imprescindible, y el trabajador la exija o preste su consentimiento: *Artículo 22.1 de la LPRL y 37.3.b del RSP.*

- En la vigilancia de la salud deben tenerse en cuenta, en especial, los riesgos que pueden afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a los menores y a cualquier otro trabajador que sea especialmente sensible a determinados riesgos: *Artículos 25, 26 y 27 de la LPRL y 37.3.g del RSP*.

- La vigilancia de la salud debe ser realizada por personal sanitario competente y siguiendo un procedimiento adecuado: *Artículos 22.6 de la LPRL y 37.3.c del RSP.*

- El trabajador debe ser informado de los resultados de la vigilancia de su salud. Dicha información es confidencial y no puede ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador: *Artículo 22.2/3/4 de la LPRL y 37.3.d del RSP*.

- La vigilancia de la salud debe ser adecuadamente documentada: *Artículo 23.1.d de la LPRL y 37.3.c del RSP*.

**B.6 Actuaciones frente a emergencias**

Deben analizarse las posibles situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente, planificarse las actividades a desarrollar en tales situaciones y adoptarse las medidas necesarias para la correcta realización de las actividades planificadas (teniendo en cuenta la normativa específica que sea de aplicación). Asimismo, deben tomarse las medidas necesarias para que puedan proporcionarse lo más rápidamente posible primeros auxilios y asistencia médica de urgencia a los trabajadores accidentados.

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

---

- En función de los resultados del análisis de las posibles situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente, y teniendo en cuenta la actividad, tamaño y características particulares de la empresa, deben planificarse las actividades a desarrollar en tales situaciones y adoptarse las medidas necesarias (en particular, en materia de lucha contra incendios y evacuación) para posibilitar la correcta realización de las actividades planificadas; además, los planes de emergencia o autoprotección deben ajustarse, en su caso, a lo dispuesto en la normativa específica: *Artículos 20, 21, 18.c y 24.2 de la LPRL, y 4.1 del RD 216/1999. RD 486/1997 (apartados 10 y 11 del Anexo I). RD 374/2001 (Artículos 5.3 y 7). RD 1254/1999 (sobre "control de accidentes graves"). Norma Básica de Autoprotección (RD 393/2007), Normativa sobre Condiciones de Protección contra Incendios y otra normativa específica nacional, autonómica o municipal*.

- Deben tomarse las medidas necesarias para que puedan proporcionarse, lo más rápidamente posible, primeros auxilios y asistencia médica de urgencia a los accidentados que lo requieran y, cuando así sea exigible, teniendo en cuenta el tamaño y actividad de la empresa y las posibles dificultades de acceso al centro médico más próximo, debe disponerse de personal cualificado y de medios y locales adecuados para la prestación de los primeros auxilios: *Artículos 20 de la LPRL y 37.3.h del RSP y RD 486/1997 (Anexo VI)*.

- Las medidas a que se hace referencia en los dos apartados anteriores deben incluir el establecimiento de las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular, en materia de salvamento y lucha contra incendios, primeros auxilios y asistencia médica de urgencia: *Artículo 20 de la LPRL*.

**B.7 Investigación de daños para la salud**

Deben investigarse y registrarse los accidentes y cualquier daño detectado en la salud de los trabajadores, con objeto de analizar sus causas y evitar su repetición. En relación con dichos daños, deben comunicarse a la autoridad competente los datos e informaciones indicados en la normativa específica aplicable.

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

---

- Deben registrarse y notificarse los accidentes ocurridos y los daños para la salud detectados en la vigilancia de la salud de los trabajadores: *Artículo 23.1.d y e, 23.3 y 36.2.c de la LPRL. Orden de 16.12.1987, modificada por Orden 19.11.2002. Artículo 7.2 del RD 216/1999. RD 1299/2006 y ORDEN TAS/1/2007.*
- Deben investigarse los accidentes ocurridos y los daños para la salud detectados en la vigilancia de la salud con objeto de analizar sus causas y tomar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición: *Artículo 16.3 de la LPRL, y 6.1.a y 37.3.f del RSP*.

Para cualquier observación o sugerencia en relación con esta Guía puede dirigirse al

**Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID
Tfn. 91 363 41 00 Fax 91 363 43 27
http://www.mtas.es/insht

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax: 965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es

NIPO: 792-08-019-5
ISBN: 978-84-7425-755-7
DL: M-10403-2008

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Acción Industrial y Proyectos, S.l. - Avda. Constitución 56 - 03158 CATRAL- Alicante- España Tel.-Fax:965 723 501
Web: www.accionindustrial.es - E-mail: ingenieria@accionindustrial.es