

Gestión de la prevención en la empresa

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales junto con el Real Decreto 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, son el marco legal por la que se determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

En aplicación del capítulo III de dicha Ley, el empresario está obligado a adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Estas obligaciones del empresario se deben realizar a través de la gestión de la prevención de riesgos laborales (SGPRL).

Asimismo, el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece en su art.29.2 la obligación, por parte de las empresas que tengan un servicio de prevención propio, de someter su Sistema de Gestión de Riesgos Laborales al control de una auditoría o evaluación externa. Dicha auditoría se repetirá cada 5 años, o cuando así lo requiera la Autoridad Laboral competente.

Se entiende por Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) el sistema estructurado que define la Política de Prevención y que incluye la estructura de la organización, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la Gestión de la Prevención en el ámbito de la Empresa.

Como instrumento de gestión, el Sistema sirve para asegurar que los efectos de las actividades de la organización sean acordes con la Política de Prevención, definida en forma de objetivos y metas. El Sistema de Gestión de Riesgos Laborales debe incluir:

- La estructura de la organización, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a la práctica la Política de Prevención de la Empresa.
- La documentación necesaria, en forma de procedimientos e instrucciones aplicables.
- La implantación de dichos procedimientos e instrucciones en la Empresa, teniendo en cuenta la existencia de códigos ya vigentes y de obligado cumplimiento (deontológicos, reglamentarios y normativos)

Las ventajas que proporciona el establecimiento de un Sistema de Gestión son múltiples y variadas, entre ellas:

- Ayuda a conseguir una cultura común entre las diferentes áreas y niveles de la Empresa, asegurando a su vez la correcta comunicación entre las diferentes partes interesadas en lo que se refiere a la protección de los medios humanos y materiales.
- Proporciona a la Empresa procedimientos para poner en práctica las metas y objetivos vinculados a la Política de Prevención, y para comparar y evaluar el grado de cumplimiento de la gestión en la empresa.
- Ayuda a la Empresa en el cumplimiento de los requisitos legales y normativos.

A continuación, pasamos a analizar los aspectos básicos de una correcta gestión de la prevención en la Empresa:

Organización de la prevención

La ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) obliga al empresario a realizar la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, planificando la constitución de una estructura organizada y de los medios necesarios en los términos establecidos.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por parte del empresario con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Empresas de menos de 6 trabajadores.
- Cuando el empresario desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Cuando tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

Servicio de Prevención Propio. El empresario deberá constituir un Servicio de Prevención Propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Empresas con más de 500 trabajadores.
- Empresas con más de 250 y menos de 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades recogidas en el ANEXO I del RSP.
- Cuando así lo decida la Autoridad Laboral, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia de la siniestralidad de la empresa (índice alto de accidentes).

Servicio de Prevención Ajeno. El empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención ajenos —los cuales colaborarán entre sí— cuando concurren alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando la designación por parte del empresario de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva, NO teniendo la obligación de constituir un servicio propio.
- En el supuesto de que la empresa haya sido obligada por la autoridad laboral a constituir un servicio de prevención y no lo haya constituido.
- Cuando la empresa tenga constituido un servicio de prevención propio con alguna de las especialidades, el resto de las mismas se concertará.

Servicio de Prevención Mancomunado. Podrá constituirse un Servicio de Prevención Mancomunado entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en el mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

Por negociación colectiva o mediante acuerdos de las empresas afectadas podrá acordarse la constitución de Servicio de Prevención Mancomunado entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen su actividad en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Estos Servicio de Prevención Mancomunado tienen la consideración de Servicios de Prevención Propios para las empresas que lo constituyan y deberán estar dotados con los mismos medios materiales y técnicos que cualquier Servicio de Prevención.

Con independencia de la modalidad preventiva constituida en una empresa, esta deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a adoptarse. Tendrá que contar como mínimo con dos especialidades preventivas (Seguridad en el Trabajo, Ergonomía o Spicosociología Aplicada, Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud). Las actividades que no hayan sido asumidas deberán ser concertadas con uno o más Servicios de Prevención.

Además, se deben definir las estructuras que se responsabilizarán de la implantación de la Gestión de Prevención y de los planes que de ella se deriven, con objeto de realizarlo todo de manera más efectiva.

Igualmente, se deben asignar responsabilidades específicas para el desarrollo e implantación en cada sección, departamento y/o elemento del manual de Prevención y definir las dependencias funcionales y jerárquicas, así como las líneas de comunicación dentro de la Empresa.

Evaluación de Riesgos Laborales

La acción preventiva de la Empresa se planificará a partir de la evaluación inicial de riesgos laborales.

El art. 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención define la evaluación de riesgos como «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 deban adoptarse».

El objetivo de toda evaluación, por tanto, consiste en la detección, a través del análisis pormenorizado efectuado de las condiciones de trabajo, de los posibles riesgos generales y específicos a los que pudieran verse expuestos los trabajadores. De este modo, se conseguirá desarrollar una actuación preventiva eficaz que permitirá por un lado, la eliminación o minimización de los riesgos, y de otro, la correcta armonización de los elementos y factores que intervienen en la conformación de los puestos de trabajo para facilitar el desarrollo de la actividad profesional del trabajador.

La evaluación inicial de riesgos se deberá realizar en todas los centros de trabajo, como paso previo a la implantación del Sistema de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales.

Se deberá revisar la evaluación inicial de riesgos cuando se reforme el centro de trabajo, cuando se modifiquen los puestos de trabajo, por cambio en las condiciones de trabajo, o cuando transcurra un plazo prudencial de tiempo sin que se hayan producido cambios respecto de la evaluación inicial, teniendo en cuenta el deterioro producido en los centros y equipos de trabajo.

El empresario deberá elaborar una metodología propia de evaluación de riesgos, para lo cual deberá llevar a cabo un análisis previo que contemple una observación del entorno de trabajo y de las condiciones de trabajo, un análisis de las tareas realizadas y de los procedimientos de trabajo establecidos, así como una valoración de la organización y de la carga de trabajo. Esta información es fundamental para poder realizar un modelo de evaluación que permita el cumplimiento de los objetivos previstos (por ejemplo la metodología de evaluación en una empresa de muebles es diferente a la metodología de evaluación de una empresa química).

Para realizar una correcta Evaluación de Riesgos se deben contemplar los siguientes aspectos:

Identificación de los riesgos: Derivada del análisis previo, se pretende hacer una breve relación de los puestos de trabajo existentes en el centro de trabajo visitado, con los posibles riesgos a los que pudieran verse expuestos los trabajadores.

Estimación del riesgo: Una vez identificados los riesgos detectados, se debe proceder a estimar la magnitud de los mismos. Para ello y siguiendo las ideas y pautas enunciadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, se valora o «cuantifica», el riesgo identificado, tomando como criterios base la probabilidad (baja, media o alta) de ocurrencia del daño y por otro lado, la estimación o consecuencias (ligeramente dañina, dañina, extremadamente dañina) que se derivarían como consecuencia de la materialización del riesgo.

Valoración del riesgo: Estimado el riesgo, la valoración del mismo viene determinada por el producto resultante de la estimación de la consecuencia o severidad del daño producido, y la estimación de la probabilidad de ocurrencia del daño. Así el índice del riesgo variaría de trivial a intolerable. (La identificación de un riesgo de incendios con una estimación Baja y una consecuencia Dañina tendrá una valoración de Tolerable).

Una vez obtenido el índice de riesgo, se podrán determinar las medidas correctoras o acciones preventivas más o menos urgentes en función del valor obtenido, y según los criterios de referencia expuestos anteriormente, priorizando las medidas preventivas a adoptar, y determinando, a corto, medio o largo plazo la eliminación o reducción de los riesgos detectados, y ya evaluados.

Planificación de la prevención

La planificación de la actividad preventiva requiere una definición de objetivos, acciones y procedimientos para alcanzarlos, así como los posibles medios de control tanto de las actividades preventivas, como de los resultados obtenidos. Y todo ello, de acuerdo a los principios establecidos en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo que conlleva implícito una planificación de la prevención, integrada en el sistema de gestión de la Empresa, en el que aparezcan comprometidos todos los niveles jerárquicos de la misma.

La planificación de la actividad preventiva se convierte en el proceso mediante el cual se establecen los objetivos y medios humanos y materiales que permiten la implantación de la política preventiva en la empresa y que, adaptados adecuadamente a la actividad desarrollada por esta, llevarán a la consecución de esos objetivos, que permitirán a largo plazo una mayor eficiencia en el trabajo.

Participación de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a participar en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de su empresa. Esta representación la ejercen los Delegados de Prevención, los cuales son designados por y entre los representantes del personal y cuyas competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de las condiciones de trabajo.
- Fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de la normativa de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario de las actuaciones en materia preventiva a realizar en la empresa.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención son los miembros representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud del centro al que pertenecen.

«El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos».

Se trata del órgano de encuentro para la participación conjunta de empresa y trabajadores en la acción preventiva. Su adecuado funcionamiento será decisivo para que puedan cumplirse los objetivos de la acción preventiva. Su composición paritaria asegura un equilibrio a la hora de analizar los diferentes asuntos que se lleven al mismo.

El comité está formado por los Delegados de Prevención y Vocales nombrados por la empresa en igual número que los Delegados.

Los representantes del Comité de Seguridad y Salud, designados por la empresa, deben estar directa o indirectamente implicados en la gestión de la prevención en la empresa.

Hay obligación de formar los Comités de Seguridad y Salud en los centros que cuenten con 50 o más trabajadores.

Formación e Información en prevención

En cumplimiento con la Ley de Prevención, es necesario formar e informar a cada trabajador sobre sus riesgos específicos y sus medidas preventivas. Por tal motivo, se debe desarrollar un Plan de Formación cuyos objetivos deben ser:

- Dotar de conocimientos de gestión de la prevención a aquellas personas implicadas directamente en la organización y coordinación de la misma.
- Facilitar los conocimientos fundamentales en materia de prevención de riesgos.
- Formar e informar a todos los trabajadores de los riesgos generales y específicos en la empresa, así como de las medidas de prevención e intervención.

La formación e información impartida deben ser teóricas y prácticas, persiguiendo así que los trabajadores cuenten con los conocimientos necesarios, pudiendo desarrollar una postura activa con la implantación de hábitos y comportamientos correctos en materia de prevención.

Para que la formación e Información sea suficiente y adecuada a cada trabajador es necesario detectar con antelación las necesidades concretas de cada colectivo.

Como hemos manifestado con anterioridad, la formación e información en prevención de riesgos laborales integra a toda la Empresa, por tal motivo es necesario establecer diferentes actividades formativas en función, entre otros, de los siguientes criterios:

- Mandos directivos y coordinadores de prevención de riesgos.
- Delegados de Prevención y Miembros del Comité de Seguridad y Salud.
- Riesgos específicos por colectivos.
- Trabajadores de nueva incorporación.

Coordinación de actividades empresariales:

Para conseguir una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales, el empresario debe realizar la coordinación de actividades con aquellas empresas que realicen actividades (por ejemplo: las empresas que realicen el mantenimiento de las instalaciones de climatización) en esta, con el fin de unificar la aplicación de las normas de prevención en el centro de trabajo. A la hora de realizar esta coordinación, se deberán realizar las siguientes actuaciones:

- Registro y control de contratadas, subcontratadas, ETTs o autónomos habituales con indicación de la actividad que realizan y número de trabajadores con presencia en las instalaciones.
- Relación y control de empresas que realizan operaciones de mantenimiento, con indicación de la actividad que realizan y número de trabajadores.
- Procedimiento de notificación a las empresas de trabajo temporal, trabajadores autónomos, contratadas y subcontratadas, de los riesgos generales y específicos a los que vayan a estar expuestos en la empresa y de las medidas de Protección y prevención a adoptar frente a los mismos.

El incumplimiento del deber del empresario de realizar la Gestión de la Prevención en la empresa lo que podrá dar lugar a la imposición de sanciones en función de la infracción cometida.

Infracciones

La Ley de Prevención de Riesgos determina que se ha de entender por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales «las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de Seguridad y Salud Laboral sujetas a responsabilidades conforme a la presente Ley».

Esta normativa ha venido a garantizar una amplia seguridad jurídica, para el propio infractor, por cuanto incluye un amplio catálogo de conductas a las que va a calificar como infracciones leves, graves o muy graves, según sea la naturaleza del deber que se haya infringido y el derecho afectado.

Sanciones

El catálogo de sanciones recogidas en la normativa de prevención viene a incrementar enormemente las cuantías de todas las multas a imponer por infracciones en esta materia (entre 50.000 100 millones de pesetas) en relación con el resto de las multas que recaen sobre otras infracciones de tipo administrativo laboral. Ello se justifica por el carácter fundamental de los derechos en juego (la vida, la salud y la integridad).

De igual modo que en las infracciones, las sanciones se califican en leves, graves y muy graves, dividiéndose dentro de cada calificación, en tres grados (mínimo, medio y máximo). Para ello se debe acudir a los llamados «criterios de graduación de sanción».

Con independencia de las sanciones de tipo económico, se contemplan otro tipo de sanciones como son: La suspensión o cierre definitivo del centro de trabajo, la limitación de contratación con la Administración, o la publicidad de las sanciones impuestas.

Álvaro A. MULAS LLONIS
Técnico Superior en Prevención
de Riesgos Laborales del Servicio
de Prevención Mancomunado
de las Cajas de Ahorros