

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Recibido: 11/1/06

Aceptado: 2/1/06

RESUMEN

Las cifras que se manejan sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales nos indican que se está muy lejos de alcanzar el objetivo de garantizar la Salud de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, se hace absolutamente imprescindible integrar, de forma inmediata, la Prevención en todas nuestras actividades.

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales transpone al Derecho español la Directiva 89/391/CEE, al tiempo que incorpora, al que será nuestro cuerpo básico en esta materia, disposiciones de otras Directivas, cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Esta Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del Derecho de los trabajadores, en el ámbito laboral, a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Esta Ley se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que estable-



Alvaro Abancens Izcue
Ingeniero Industrial
Centro Territorial de
Guipúzcoa de
Osalan*

ce un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

La política en materia de Prevención de riesgos laborales se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones Públicas con competencias en materia preventiva como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones representativas.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección *a posteriori* de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea.

La organización preventiva

La Ley exige al empresario planificar la Prevención desde el comienzo del pro-



Leonardo López Aguado
Ingeniero Industrial
Centro Territorial de
Vizcaya de Osalan*

yecto empresarial y, en función de los riesgos existentes, a adoptar un modelo de organización que garantice la Salud de sus trabajadores.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un Servicio de Prevención propio o del recurso a un Servicio de Prevención ajeno a la empresa.

Además de lo anterior, se hace imprescindible la información y la Formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada centro de trabajo, las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y la actividad concreta que realizan.

Este planteamiento debía conducir a la integración de la Prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar una auténtica cultura de la Prevención. Sin embargo, la experiencia acumulada en la puesta en práctica del marco normativo, desde la entrada en vigor de la Ley, permite ya constatar tanto la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación, como la de determinadas insuficiencias en su contenido, que se manifiestan, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados que reclaman actuaciones tan profundas como ágiles.

El análisis de estos problemas ha puesto de manifiesto, entre otras cuestiones, una deficiente incorporación del

* Osalan es el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

La integración de la Prevención de riesgos laborales

La necesaria integración de la Prevención en el proceso productivo y en la línea jerárquica de la empresa, debe ser destacada y resaltada en la Ley como aquello que permite asegurar el control de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos.

Esta integración de la Prevención se considera como la primera obligación de la empresa y como la primera actividad de asesoramiento y apoyo que debe facilitarle un Servicio de Prevención, todo ello para asegurar la integración y evitar cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.

Esta integración de la actividad preventiva en la empresa se concretará en la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de riesgos laborales, sabiendo que un mero documento no asegura la integración de la Prevención en la empresa y que lo realmente eficaz es su gestión y aplicación efectiva en la misma. La responsabilidad del empresario se desarrollará mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

El contenido del plan será: *la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de Prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.*

Para la gestión y aplicación de este plan son instrumentos esenciales la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Refuerzo de recursos preventivos en la empresa

Además, se incorpora un nuevo artículo y una nueva disposición adicional a la Ley 31/1995 para disponer que la

presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, debiendo permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Se trata, con toda seguridad, del reconocimiento de que la acción preventiva permanente y continua que ha de desarrollarse en la empresa sólo puede asegurarse en muchas ocasiones gracias a la presencia física de expertos en Prevención.

Integrar es hacer un todo con cada una de sus partes. Si aplicamos esta idea a la Prevención de riesgos, veremos que todo lo que pase por designar la responsabilidad de esta tarea a personas o entidades ajenas al propio proceso productivo, será entendible como una externalización de la PRL. Los recursos preventivos no dejarán de ser unos asesores especializados en prevención que apoyen a los auténticamente actores de la misma que son los propios actores del sistema productivo. Esta idea es clave para lograr la incorporación de la cultura de la Prevención a cualquier actividad humana allá donde esta se realice. El aumento de nuestra cultura preventiva tendrá efectos beneficiosos tanto en el mundo la-

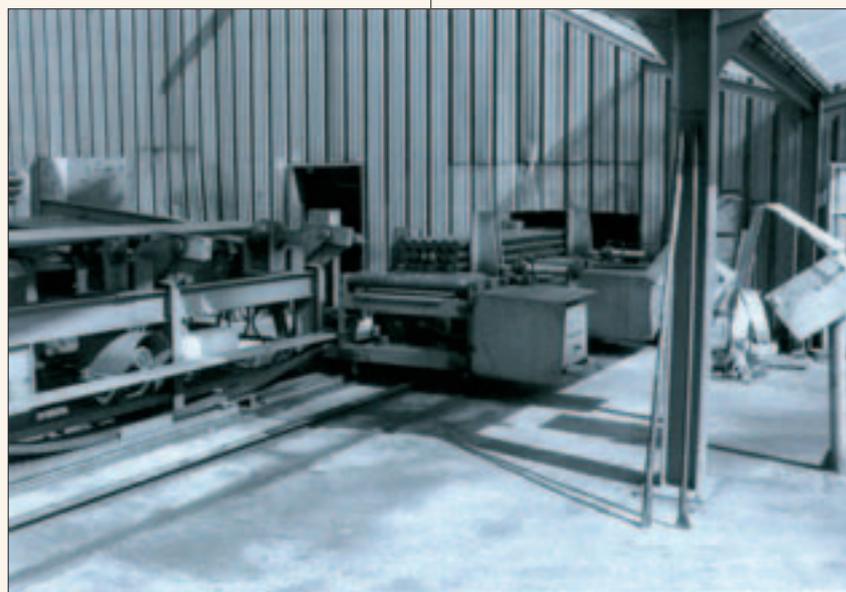
boral como en el doméstico, en el ocio, etc...

Es, en cualquier caso, una situación muy alejada de la que hoy se practica en la inmensa mayoría de nuestras empresas.

La Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Desde hace ya unos años, se viene hablando de la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales e, incluso, en paralelismo con la Gestión de la Calidad y de la protección del Medio ambiente.

A diferencia de lo que ocurre con las normas de la familia ISO 9000 sobre Sistema de Gestión de la Calidad y las normas ISO 14000 sobre Sistema de Gestión del Medio Ambiente, que son voluntarias y su implantación viene impulsada por competitividad empresarial en el primer caso y por influencia cultural o presión social por la preocupación de la situación de habitabilidad del planeta el segundo, en el caso de la Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas sin excepción deben tener un Plan de Prevención tal y como se establece en la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la Prevención de riesgos laborales para que el empresario realice una acción permanente. Y aunque el contenido del citado plan está a la espera de un desarrollo reglamentario, su estructura, tal y como se presenta en la citada Ley, es la de un sistema de gestión de la Pre-



Ejemplo de máquina a la que se ha integrado la Prevención de sus posibles riesgos.

vención al modo de las normas OSHA 18000 o las ya desechadas UNE 81900.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laborales (SGSSL)

Una forma segura de gestionar con éxito una organización o una actividad consiste en conseguir que se involucren las personas en ese compromiso.

Existen poderosas razones para implantar un sistema de gestión de Seguridad y Salud laborales, además de la obligación actual de índole legal, y que, entre otras, son:

- Ayuda a cumplir la legislación vigente ya que este debe ser uno de los puntos de partida de la implantación del sistema.

- Ayuda a reducir costos al manejar la Seguridad y Salud laborales (SSL) como sistema.

- Hace frente a la creciente presión comercial. El tema de las condiciones de trabajo y comercio está ya presente en la propia **Organización Mundial del Comercio** (OMC) a través de la cláusula social.

- Tiene en cuenta el incremento de la conciencia de los inversores. Los inversores incluyen en su planificación la conciencia de que la Seguridad y el medio ambiente deben mantenerse y cuidarse, y es por ello que a veces aportan sus propios códigos o normas de origen ante la falta o carencia de las nacionales.

- Considera a la SSL como un elemento de *marketing*. La implantación de un sistema con buenos resultados mejora la imagen de la empresa.

Generalidades de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laborales

Las normas que pertenecen a la familia que rige los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud Laborales: UNIT 18000, OHSAS 18001 y BS 8800 son genéricas e independientes de cualquier organización o sector de actividad económica. Proporcionan una guía para gestionar la Seguridad y Salud con criterios de calidad.

Debido a que las necesidades de cada organización varían, el objeto de estas familias de normas no es imponer



Máquina a la que se han añadido protecciones después de haber sido construida, siendo un ejemplo de la no integración de la Prevención en el diseño.

una uniformidad en los sistemas de gestión, ya que su diseño e implantación están influidos por: la legislación vigente en cada país, los riesgos laborales presentes en cada actividad, los objetivos, los productos, procesos y las prácticas individuales de cada organización.

La estructura de esta norma está basada en el ciclo conocido de **Shewart** de planificación (*plan*), desarrollo (*do*), verificación o comprobación (*check*) y actuación consecuyente (*act*) y que constituye, como es sabido, la espiral de mejora continua o ciclo PDCA.

El modelo de gestión propuesto en la norma OHSAS 18001 (*Gestión de riesgos laborales*) propone ayudar a la organización a:

- Comprender y mejorar las actividades y resultados de la Prevención de riesgos laborales.

- Establecer una política de Prevención de riesgos laborales que se desarrollaron en objetivos y metas de actuación.

- Implantar la estructura necesaria para desarrollar esa política y objetivos.

Se exigen dos compromisos mínimos que han de estar fijados en la política de la organización:

- Compromiso de cumplimiento de la legislación y otros requisitos que la organización suscriba.

- Compromiso de mejora continua que será reflejado en objetivos y metas.

Si esto se logra llevar a la práctica, estaríamos ante la exigencia de la Ley

54/2003 y en vías de lograr la integración práctica de la Prevención de riesgos en el sistema productivo.

El control del sistema

Una vez que hemos planificado nuestra actuación (*plan*) y que hemos llevado a cabo estos planes (*do*), pasaremos a comprobar que el resultado obtenido está de acuerdo con lo planificado (*check*) y, en el caso de que no sea así, tomaremos acciones que nos permitan solucionar ese problema concreto además de utilizar esta experiencia en las nuevas planificaciones (*act*).

El sistema de esta manera se retroalimenta y, dentro de esta retroalimentación, las no conformidades son las que obligan a realizar acciones preventivas y correctivas, por lo que la detección de una no conformidad da lugar a una investigación para así poder planificar la (s) acción (es) más efectiva (s).

De este modo el control de las actuaciones en el desarrollo de la Prevención en Seguridad y Salud laborales, demuestra el compromiso auténtico con el cumplimiento de las metas propuestas. El proceso del control ha de servir para verificar el cumplimiento de lo previamente establecido y permitir la toma de decisiones a partir de los resultados obtenidos

Auditorias

Las auditorias constituyen un proceso de control del sistema por lo que se tienen que realizar periódicamente.

Las auditorías pueden ser internas, desarrolladas por personal de la organización, pero plenamente independiente de la parte inspeccionada, o externas. Aunque la función principal de las auditorías, como instrumento de gestión, es valorar el nivel de conformidad o no conformidad de los elementos que componen el S.G.S.S.L. y la eficacia de las acciones correctivas, también pueden indicar la naturaleza del problema y generar la solicitud al auditado para que defina y ponga en práctica una solución apropiada.

En el caso de nuestra legislación, ha de tenerse en cuenta la obligatoriedad, según los casos, de la auditoría reglamentaria y su puesta a disposición de la Autoridad Laboral.

Revisión gerencial

Como último paso del ciclo de mejora, la responsabilidad vuelve a recaer sobre la Dirección. Se debe practicar la revisión periódica del funcionamiento del sistema, lo que permite detectar los puntos débiles del cumplimiento y tomar las medidas correctivas. Debe evaluar las actuaciones que se han llevado a cabo en un periodo establecido con el objeto de determinar el cumplimen-

to de la política, la prevención de impactos o riesgos laborales, los objetivos de mejora y otros elementos del SGSSL que han sido alcanzados. Puede emplear para ello los resultados de las auditorías y debe tener en cuenta las circunstancias cambiantes y el objetivo de mejora continua.

Conclusiones

1. Las empresas tienen que implantar ya, y por obligación legal, un Plan de Prevención de riesgos laborales para realizar su actividad preventiva de forma permanente, en un ámbito de integración de actividades y mejora continua.

2. Del estudio de los conceptos manejados en la LPRL y su última modificación, así como del contenido (genérico, pues aún depende de concreción reglamentaria posterior) del Plan de Prevención, se desprende, sin género de dudas, que la legislación obliga a todas las empresas a implantar un sistema de gestión de riesgos laborales.

3. Que la obligatoriedad de la implantación de un sistema tal ha venido motivada por la constatación del no cumplimiento generalizado de la LPRL, fundamentalmente por haberse preten-

dido un mero cumplimiento formal de la misma, sin conseguir una aplicación real de sus principios orientadores.

4. Que la aplicación real de estos principios inspiradores de la LPRL implican la total integración de la Prevención en todos los ámbitos de la actividad de la empresa.

5. Que sería necesario, a corto plazo, un ingente esfuerzo a todos los niveles para proporcionar a las PYMES y, más bien, a las micro-PYMES, orientaciones y herramientas para la consecución de sistemas simples y ágiles para la gestión integrada de sus riesgos laborales, adaptados a su tamaño y complejidad de sus riesgos. Debemos tener en cuenta que los sistemas estándar vistos anteriormente, al estar diseñados para organizaciones con una disposición de mayores recursos, pueden representar una gran complejidad y un exceso de burocracia difícilmente asumibles por dichas organizaciones.

6. Que este esfuerzo, además de recibir el apoyo y asesoramiento técnico de los expertos de la Administración y de los Servicios de Prevención, debería ser iniciado y liderado por Asociaciones Empresariales o Profesionales muy vinculadas a cada sector de actividad. ■



**S Solución
P Presentación
S Seguridad**

**Presentaciones para el
sector de Seguridad e
Higiene en el Trabajo**



SPS, Solución Presentación y Seguridad

Paseo de la Castellana 93
4ª planta
28046 Madrid

Teléfono: +34 91 418 50 08

Fax: +34 91 418 50 55

Info@solucion-p-s.com

http://www.solucion-p-s.com

- Cursos interactivos para empresas
- CD-ROM Parques infantiles
- Plataformas de trabajo para carretillas elevadoras
- Plataforma tipo AGF
- Protección para carretillas elevadoras
- DVD La carretilla elevadora de horquilla