

TEMA 3: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

INDICE

1. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

- 1.1. OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN
- 1.2. RESPONSABILIDADES EN MATERIA PREVENTIVA

2. LA ACCIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

- 2.1. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA
- 2.2. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- 2.3. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

2.3.1. Análisis del riesgo

2.3.2. Valoración del riesgo: decidir si los riesgos son tolerables

- 2.4. LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

3. LA GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

4. LOS COSTES DE LOS ACCIDENTES

5. LA ORGANIZACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

- 5.1. LAS MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN
- 5.2. LOS RECURSOS PREVENTIVOS

6. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

- 6.1. LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN
- 6.2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

7. ORGANISMOS PÚBLICOS COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

1. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) obliga a la empresa a planificar y ordenar la política preventiva que se va a seguir. Aunque la empresa es la responsable de la eficacia de las medidas preventivas que se adopten en cada caso, el conjunto de la organización debe contribuir a la creación de entornos laborales seguros.

1.1. OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

El empresario tiene un deber general de protección del trabajador frente a los riesgos laborales que puedan ocurrir en el trabajo. Este deber general de protección se concreta en una serie de obligaciones que desde el punto de vista de los trabajadores suponen unos derechos en materia de prevención. Ello no exime a los trabajadores de tener que asumir también unas obligaciones sobre prevención de riesgos.

A. Obligaciones de los empresarios

Las empresas tienen que cumplir una serie de obligaciones que se detallan a continuación:

- Obligación de planificar la prevención de riesgos.
 - El empresario está obligado a elaborar un plan de prevención de riesgos, el cual debe integrarse dentro de la organización de la empresa.
 - Dicho plan significa que se va a definir qué hacer, cómo y con qué recursos, quiénes lo van a hacer y cuándo lo van a hacer, de manera que no quede a la improvisación la prevención y protección de los trabajadores.
- Obligación de evaluar los riesgos laborales.
 - Cuando no se puedan evitar los riesgos se deben evaluar qué riesgos son los que existen.
 - Debe existir una evaluación inicial y posteriormente otras periódicas cada vez que se produzca un cambio en las situaciones de trabajo o aparezcan daños o indicios de que las medidas que se están tomando no son suficientes.
 - La evaluación de riesgos se hace por cada puesto de trabajo.
 - Los riesgos se evalúan en función de la probabilidad de que ocurra un daño y en función de la severidad del mismo.
- Obligación de proveer equipos de trabajo y medidas de protección.
 - El empresario debe proporcionar equipos de trabajo que sean seguros, así como adoptar medidas de protección para utilizar esos equipos.
- Obligación de proveer equipos de protección individual (EPIs).
 - Los EPIs serán entregados de forma gratuita por la empresa.
 - Se evaluarán qué puestos necesitan EPIs y se seleccionarán aquellos que sean adecuados al daño del que protegen.
 - Todos los EPIs deben de llevar el marcado CE como garantía de calidad en su fabricación. Además, aquellos que protegen de riesgos muy graves deben disponer de un código numérico de 4 dígitos (CE-xxxx) que muestra el control realizado por una entidad certificadora.

- Cualquier EPI debe contar con la Declaración de Conformidad, que es un documento del fabricante que acredita que el EPI cumple los requisitos de calidad, así como con las instrucciones que permitan su uso correcto.
- Deben estar adaptados y ser ergonómicos para cada trabajador. Son de uso personal.
- La empresa debe informar y formar a los trabajadores sobre cómo usar los EPIs, así como vigilar que los operarios los utilicen.
- Obligación de elaborar un plan de emergencia.
 - En el plan de emergencia se analizan las posibles situaciones de emergencia (un incendio, una explosión, etc) y las medidas necesarias en primeros auxilios, lucha contra incendios y medidas de evacuación.
 - En el plan se designa al personal encargado de adoptar dichas medidas de emergencia, el cual debe poseer la formación y los medios necesarios.
 - El plan establece la coordinación con servicios externos: urgencias, bomberos, protección civil, etc.
- Obligación de adoptar medidas en caso de riesgo grave e inminente.
 - Es aquel riesgo que es probable que ocurra racionalmente en un futuro inmediato y supone un daño grave para los trabajadores.
 - El empresario está obligado a:
 - * Incluir medidas en el plan de emergencia frente a este riesgo e informar a los trabajadores y sus representantes de que existe dicho riesgo en el trabajo.
 - * Adoptar medidas y dar instrucciones para que los trabajadores que no puedan ponerse en contacto con el superior jerárquico puedan interrumpir la actividad y abandonar de inmediato el trabajo (pulsar el botón de parada de emergencia, abandonar el taller, etc.).
- Obligación de información y formación.
 - El empresario debe informar a los trabajadores de los riesgos generales de la empresa y de los específicos de sus puestos de trabajo, así como las medidas de prevención y protección y en caso de emergencia. Ello se concreta en la entrega del manual de prevención.
 - Además de informar con el manual, debe ofrecer formación teórica y práctica que sea suficiente y esté adaptada a los riesgos del puesto de trabajo.
 - Debe realizarse en los siguientes casos: en el momento de la contratación, en el caso de modificación del puesto de trabajo, tras la introducción de nuevas tecnologías o si se producen cambios en los equipos de trabajo.
 - La formación se realiza, si es posible, dentro de la jornada de trabajo y se computa como tiempo de trabajo, sin que sea posible trasladar al trabajador sus costes. Si se realiza fuera del horario de trabajo, se descuenta el tiempo invertido en la misma.
 - El trabajador está obligado a participar en la formación.

- Obligación de consulta y participación.
 - Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser consultados y a participar en las decisiones que tome la empresa respecto a la prevención de riesgos.
 - Esto se realiza a través de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud.
- Obligación de vigilancia de la salud.
 - La empresa está obligada a realizar periódicamente controles médicos a sus trabajadores a través de los servicios de prevención.
 - Estos se realizarán cuando se inicia la actividad laboral, al reincorporarse al trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud, y al finalizar la actividad laboral cuando puedan aparecer secuelas a largo plazo.
 - Solo se realizan las pruebas imprescindibles y necesarias, respetando la dignidad, intimidad y la confidencialidad de los datos médicos, por ello solo se comunica al empresario y representantes la condición de apto o no apto. Los resultados completos se comunican al trabajador.
 - El trabajador puede firmar que no quiere realizarla, salvo que sea obligatoria por ley y su no realización conlleve graves riesgos para su salud.
- Obligación de protección de grupos especiales de riesgo.
 - Protección de la maternidad y la lactancia
 - Protección de menores y trabajadores especialmente sensibles.
 - Protección de trabajadores contratados por ETTs.

B. Obligaciones del trabajador.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deben:

- Usar adecuadamente los equipos de trabajo, máquinas y herramientas y EPIs facilitados por el empresario, así como no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a sus superiores o a los delegados de prevención de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para los trabajadores.
- Cooperar con el empresario en materia de prevención.

1.2. RESPONSABILIDADES EN MATERIA PREVENTIVA

A. Empresario

Las infracciones que cometa el empresario en materia de salud laboral son objeto de sanción administrativa, tras el oportuno expediente sancionador, a propuesta de la Inspección de Trabajo. Además puede conllevar responsabilidades civiles o penales, o bien en materia de recargos de la seguridad social.

Veamos los tipos de responsabilidad que tienen las empresas por el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales:

- Responsabilidad administrativa.
 - Las sanciones de la Inspección de Trabajo varían según la gravedad de la infracción, la cual puede ser leve, grave o muy grave.
 - Las sanciones van desde una multa económica o la suspensión temporal de las actividades, hasta la paralización de trabajos o incluso el cierre del centro de trabajo.
- Responsabilidad civil.
 - Cuando de los actos u omisiones del empresario se derivan daños a los trabajadores, se les debe indemnizar a ellos o a sus familiares por los daños causados (se piden daños y perjuicios).
 - Por ejemplo, una indemnización de 150.000€ por la caída de un andamio que no tenía medidas de seguridad.
- Responsabilidad penal.
 - Cuando por culpa del empresario se pone en peligro la vida, salud o integridad física de los trabajadores. No es necesario que exista daño, con poner en riesgo y peligro la integridad física ya existe responsabilidad penal.
 - La sanción puede oscilar entre una multa, la inhabilitación del empresario o incluso la privación de libertad con cárcel (salvo que la pena sea menor a 2 años y no se tengan antecedentes).
- Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social.
 - Cuando el accidente de trabajo es consecuencia directa de la falta de medidas preventivas, el empresario debe pagar un recargo que puede variar del 30% al 50% en la prestación que recibe el trabajador por incapacidad temporal (baja laboral) o por otras prestaciones (incapacidad permanente, viudedad u orfandad).
 - Por ejemplo, si el trabajador debe cobrar 1.000€ de baja, con la sanción máxima pasaría a cobrar 1.500€, siendo 500€ a cargo de la empresa debido a una falta de medidas que ha ocasionado un accidente.

B. El trabajador.

Si un trabajador incumple sus obligaciones en materia preventiva puede ser sancionado por el empresario conforme a las faltas leves, graves o muy graves que señala el convenio colectivo.

La sanción puede variar desde una amonestación verbal al despido disciplinario procedente, sin perjuicio de que pueda tener responsabilidad civil, o incluso penal, por los daños que cause por sus acciones u omisiones a otras personas o bienes.

C. El papel de la Inspección de Trabajo.

Es el organismo encargado de vigilar que se cumpla la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales. Para ello realiza las siguientes funciones:

- Visita empresas para vigilar que se cumple la normativa vigente.
- Levanta actas de infracción y proponer sanciones en caso de que detecte incumplimientos de la normativa de prevención
- Si considera que la infracción no es suficientemente grave, puede realizar advertencias y requerimientos. Un requerimiento consiste en un escrito para que la empresa modifique ciertas condiciones de trabajo, las cuales, si no son modificadas en un determinado plazo, conducen a una sanción.
- Si detecta un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores puede ordenar la paralización inmediata de la actividad y el cierre temporal de la empresa.
- Elabora informes en caso de accidentes mortales, graves o muy graves.

2. LA ACCIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

El artículo 16 de la LPRL obliga al empresario a integrar la prevención de los riesgos laborales dentro de la gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

2.1. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que el empresario está obligado a adoptar todas las medidas que sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de la implantación de la prevención de riesgos en la empresa, entendida como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas, en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”. De la definición anterior podemos concluir que:

- La prevención es un proceso integral, es decir, debe estar presente en todas las fases de la actividad de la empresa. La acción preventiva ha de estar integrada en el proceso

productivo y en la organización de la empresa. Todos, cada uno en la medida que corresponde, deben desempeñar un papel en el sistema de prevención de la empresa. Han de participar en la prevención desde la dirección hasta cualquier trabajador, pasando por toda la cadena de los diferentes mandos intermedios.

Para ello, como establece la LPRL, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la elaboración, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

- El objetivo de la prevención es evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Para ello, se llevarán a cabo las siguientes fases:
 1. Evaluación de riesgos: consistirá en la detección de todos los riesgos existentes en la empresa y su clasificación según la gravedad y la probabilidad de que se produzcan. Si no conocemos los riesgos que existen nunca sabremos sobre qué tenemos que actuar.
 2. Planificación de la actividad preventiva: una vez identificados los riesgos, se planificarán las acciones preventivas necesarias para eliminar todos los riesgos evitables que sea posible, o en su caso, reducir al máximo y controlar aquellos riesgos que no se pueden evitar (por ejemplo: el trabajo en altura en la construcción).
 3. Ejecución: durante esta etapa se llevarán a cabo las acciones necesarias establecidas en la fase de planificación para alcanzar los objetivos establecidos en materia de prevención.
 4. Control: esta etapa tiene como finalidad comprobar que, en primer lugar, las actividades se han desarrollado tal y como se habían previsto y, en segundo lugar, que se han conseguido los objetivos establecidos.

De no alcanzarse los objetivos fijados en la etapa de planificación, deberán analizarse las causas que lo han provocado, establecer propuestas de mejora e iniciar de nuevo todo el proceso.

2.2. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tal como hemos comentado anteriormente, el plan de prevención es el documento mediante el cual se lleva a cabo la integración de la actividad preventiva dentro del sistema general de gestión de la empresa, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales de esta.

Así, en cada actividad o decisión que se tome o lleve a cabo en la empresa, se debe tener en cuenta el aspecto preventivo, tanto por los responsables empresariales como por los propios trabajadores, ya que estos forman parte esencial de una buena integración.

Por lo tanto, el plan de prevención de riesgos laborales se configura como un primer paso para la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, que luego deberá ser complementado con la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

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. Además, deberá conservarse a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá los siguientes elementos:

- Identificación de la empresa y sus características más relevantes para la prevención de riesgos (número de trabajadores, actividad de la empresa y características de los centros de trabajo).
- Política, objetivos y metas en materia preventiva, identificando los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos disponibles. La política preventiva se inicia mediante una declaración formal de principios y compromisos de lo que la empresa pretende ser y hacer en materia de prevención de riesgos laborales. Son esencialmente los valores sobre los que se asienta el sistema preventivo. Tal declaración debería establecerse por escrito y de forma clara y sencilla, divulgándose a todos los miembros de la organización y pudiendo resultar interesante que su difusión llegue incluso a otras entidades externas a la empresa, como pueden ser clientes y proveedores, con el fin de conseguir que todos conozcan dicha política.

Un segundo punto clave sería establecer un modo de actuación, es decir, de estructurar y organizar la prevención en la empresa, lo cual significa establecer las funciones y responsabilidades que tiene cada miembro de la empresa sobre esta materia, los recursos asumidos y el establecimiento de unas metas y unos objetivos adaptados a las circunstancias de la empresa.

- Organización de la estructura jerárquica: funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Organización de la producción: identificación de las prácticas, los procesos técnicos y los procedimientos existentes en la empresa en relación con la prevención de riesgos laborales.
- Organización de la prevención en la empresa: modalidad organizativa elegida y órganos de representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que desarrollaremos en los apartados siguientes, son:

- ✓ La evaluación de riesgos laborales.
- ✓ La planificación de la actividad preventiva.

De esta manera, el empresario deberá garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo, para lo cual habrá de:

- Elaborar, implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluar los riesgos.
- Planificar y ejecutar la actividad preventiva.

2.3. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es la actividad fundamental que la ley establece que debe llevarse a cabo inicialmente y cuando se efectúen determinados cambios, para poder detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

El objetivo fundamental de la evaluación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función de la severidad de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produzcan.

La evaluación de riesgos es una actividad que debe ser realizada por personal debidamente cualificado. Deberá llevarse a cabo en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

La reglamentación establece que la evaluación de riesgos inicial deberá ser revisada ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- ✓ Al inicio de la actividad.
- ✓ Cuando se introduzca algún cambio en las condiciones de trabajo, tanto en la organización como en la introducción de nuevas tecnologías, productos, preparados o sustancias, equipos, etcétera.
- ✓ Cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores o se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.
- ✓ La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo haga especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- ✓ Cuando así lo establezca una disposición específica, convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores.

En todo caso, es aconsejable que periódicamente (cada 2 o 3 años) se proceda a su actualización.

En sentido general y admitiendo un cierto riesgo tolerable, mediante la evaluación de riesgos se ha de dar respuesta a la siguiente pregunta: “¿Es segura la situación de trabajo analizada?”

El proceso de evaluación de riesgos debe quedar reflejado en un documento y se compone de 2 fases:

- Análisis de riesgo.
- Valoración de los riesgos.

2.3.1. Análisis del riesgo

Para llevar a cabo la identificación de peligros hay que preguntarse 3 cosas:

- ¿Existe una fuente de daño?
- ¿Quién (o qué) puede ser dañado?
- ¿Cómo puede ocurrir el daño?

De esta forma, el análisis del riesgo se lleva a cabo a través de las siguientes fases:

- Identificar el peligro: se entiende por peligro toda fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos.
- Estimar el riesgo: valorando conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad de las consecuencias.
 - ✓ La probabilidad de que ocurra el daño se puede graduar, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:
 - Probabilidad alta: el daño ocurrirá siempre o casi siempre.
 - Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones.
 - Probabilidad baja: el daño ocurrirá raras veces.
 - ✓ La severidad del daño, clasificada en:
 - Ligeramente dañino (dolores de cabeza, magulladuras, cortes, irritaciones, molestias, etcétera)
 - Dañino (fracturas menores, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, sordera, asma, etcétera)
 - Extremadamente dañino (amputaciones, intoxicaciones, fracturas mayores, lesiones fatales o múltiples, cáncer, etcétera)

El INSST ha diseñado un método simple para estimar el riesgo conforme a su probabilidad y las posibles consecuencias o la severidad según la siguiente tabla:

RIESGO CONFORME A SU PROBABILIDAD Y LAS POSIBLES CONSECUENCIAS O LA SEVERIDAD				
Estimación del riesgo		Severidad de las consecuencias		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Probabilidad	Baja (B)	Riesgo trivial (T)	Riesgo tolerable (TO)	Riesgo moderado (MO)
	Media (M)	Riesgo tolerable (TO)	Riesgo moderado (MO)	Riesgo importante (I)
	Alta (A)	Riesgo moderado (MO)	Riesgo importante (I)	Riesgo intolerable (IN)

2.3.2. Valoración del riesgo: decidir si los riesgos son tolerables

Los niveles de riesgo indicados en el cuadro anterior se tomarán como referencia para decidir si se requiere adoptar medidas de prevención, mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporalización de las acciones. Así pues, en función de la valoración del riesgo se deberán desarrollar las siguientes acciones:

VALORACIÓN DEL RIESGO	
GRADO DE RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial (T)	No se requiere acción específica
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar situaciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No se debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo paralizando la actividad.

2.4. LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La planificación de la actividad preventiva consiste en la organización de todas aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos laborales. Es el instrumento básico, junto a la evaluación de riesgos estudiada anteriormente, para la gestión y aplicación del plan de prevención.

Si los resultados de la evaluación de riesgos pusiesen de manifiesto situaciones no tolerables de riesgo, la empresa, para eliminar o reducir y controlar dichos riesgos, planificará:

- Las medidas de prevención necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos. Se pueden incluir también las medidas de protección dirigidas a limitar los riesgos o sus consecuencias en caso de accidentes o emergencias. Así pues, las medidas de prevención, de esta manera, son el conjunto de acciones que tratan de eliminar los riesgos, mientras que las medidas de protección son el conjunto de acciones que tratan de proteger a los trabajadores de aquellos riesgos que no se han podido eliminar.

- Las medidas de prevención que eliminan o disminuyen la probabilidad de materialización de los riesgos que serán prioritarias respecto a las medidas de protección, cuyo objetivo es minimizar sus consecuencias.
- Acciones de información y formación para lograr comportamientos seguros y fiables de los trabajadores respecto a los riesgos a los que potencialmente están expuestos.
- Procedimientos para el control de los riesgos a fin de mantenerlos en niveles tolerables a lo largo del tiempo. Constituyen un conjunto de actividades para el control periódico de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, así como de su estado de salud (revisiones periódicas, control de riesgos higiénicos, control de riesgos ergonómicos, vigilancia de la salud, etcétera).

Para cada actividad o medida planteada se deberá establecer:

- El plazo para llevarla a cabo.
- La designación de responsables.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La planificación de la prevención deberá estar integrada en todas las actividades de la empresa y deberá implicar a todos los niveles jerárquicos. Las prioridades para llevar a cabo las actividades preventivas se establecerán en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a estos.

La planificación recogerá las medidas de prevención y protección que debe adoptar la empresa. Para la selección de estas medidas, deben aplicarse los principios de la acción preventiva establecidos en la LPRL. Los principios de la acción preventiva son recomendaciones relativas a “cómo” se ha de prevenir y elegir correctamente el tipo de medidas que se van a adoptar. La LPRL, en su artículo 15, los enumera de la siguiente forma:

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PREVENCIÓN
Evitar los riesgos, por ejemplo, evitar trabajo con ruido.
Evaluar los riesgos que no se pueden evitar, por ejemplo, evaluar el ruido, si no se puede evitar, para tomar las medidas oportunas.
Combatir los riesgos en su origen, por ejemplo, alejar la máquina que produce el ruido.
Adaptar el trabajo a la persona, por ejemplo, proporcionar apoyos cuando en el puesto de trabajo se está mucho tiempo parado y de pie.
Tener en cuenta la evolución de la técnica, por ejemplo, un cambio de maquinaria más moderna conlleva que desaparezcan situaciones de riesgo, pero se generan otros.
Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo, por ejemplo reemplazar un producto químico inflamable por otro menos combustible.
Planificar la prevención, por ejemplo, realizar campañas de vacunación.
Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, por ejemplo, proteger las manos y vías respiratorias, eligiendo antes el uso colectivo de productos que no entrañan riesgo que el uso de guantes y protecciones respiratorias individuales.
Instruir adecuadamente al personal, por ejemplo, formar a los trabajadores que manipulan cargas para evitar riesgos físicos.

3. LA GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Las empresas deben investigar los accidentes que han ocurrido de cara a conocer las circunstancias y las causas que los han producido, de manera que puedan evitarse otros accidentes futuros. Además, ha de registrar y notificar los accidentes a la Administración Laboral, para que disponga de información para elaborar estadísticas de accidentes de trabajo.

- Investigación de accidentes.

La ley obliga a investigar los accidentes de trabajo. Sin embargo, no establece exactamente cuáles. Es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene el que sugiere que es preciso investigar los siguientes accidentes:

- En primer lugar, todos los mortales y todos los graves.
- En segundo lugar, los accidentes leves y los accidentes blancos (daños materiales sin lesiones) cuando se presenten de forma repetitiva, exista riesgo de lesiones graves o sus causas no sean conocidas.
- Registro y notificación de accidentes.
 - Las empresas deben dejar constancia de los accidentes ocurridos, así como notificarlos vía internet a través del sistema Delt@ en el Ministerio de Trabajo. Esta notificación sirve de base para elaborar estadísticas de accidentes de trabajo.
 - Es obligatorio notificar los accidentes que conllevan baja laboral de al menos un día, así como una relación mensual de los accidentes sin baja que hayan ocurrido.
 - A nivel interno es voluntario que las empresas registren los accidentes que no conlleven baja médica, como por ejemplo a través del parte interno o de la notificación de botiquín, donde se describan los hechos del accidente y sus posibles causas.

4. LOS COSTES DE LOS ACCIDENTES

Además de ser obligatorio prevenir los accidentes de trabajo, es preciso aclarar que los accidentes conllevan unos costes, tanto para la empresa y el trabajador, como para la sociedad.

- Costes para la empresa.
 - Salarios e indemnizaciones al trabajador.
 - Pérdida de productividad por parte del trabajador y/o los compañeros después del accidente.
 - Tiempos perdidos por compañeros y mandos en auxiliar al accidentado.
 - Tiempos utilizados en investigar y notificar el accidente.
 - Mayor conflictividad laboral.
 - Daños materiales a instalaciones y equipos.
 - Sanciones económicas y penales.

- Pérdida de imagen.
- Costes para el trabajador y la sociedad.
 - Para el trabajador (y su familia) supone el dolor y sufrimiento por el accidente, la pérdida de capacidad profesional y la disminución temporal o definitiva de ingresos.
 - Para la sociedad significa la pérdida de recursos humanos por muerte o de capacidad productiva por minusvalías, el pago de indemnizaciones de la seguridad social, la gestión del accidente a través de la Inspección de Trabajo, juicios laborales, etc.

5. LA ORGANIZACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

La LPRL obliga a la empresa a adoptar alguna modalidad de organización de la acción preventiva, así como a contar con recursos preventivos específicos en determinados supuestos.

5.1. LAS MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN.

La LPRL establece las posibles formas de organizar la acción preventiva. Las empresas están obligadas a elegir alguna de las modalidades, dependiendo del número de trabajadores en plantilla y de la peligrosidad de las actividades a las que se dedica.

Modalidad organizativa	Características
El empresario asume personalmente la acción preventiva, salvo la vigilancia de la salud. (Para funciones de vigilancia de la salud y las no asumidas, será necesario acudir a otras modalidades).	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de hasta 10 trabajadores. • También en empresas con menos de 25 trabajadores con un único centro de trabajo. • No realizan actividades consideradas peligrosas. • El empresario ha de desarrollar habitualmente su actividad profesional en el centro de trabajo y ha de tener formación en prevención de riesgos correspondientes a las funciones preventivas que va a desarrollar.
Designación de uno o más trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> • Suficientes en número y con capacidad, medios y tiempo suficientes. • Cuentan con las mismas garantías que los representantes de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta modalidad no es obligatoria si el empresario ha asumido personalmente la prevención o si ha elegido alguna de las otras modalidades de organización. • Pueden adoptarla las empresas no obligadas a tener un servicio de prevención propio.
Constitución de un servicio de prevención propio: <ul style="list-style-type: none"> • Debe contar con instalaciones y medios adecuados. 	- Adoptarán esta modalidad las empresas: <ul style="list-style-type: none"> • Con más de 500 trabajadores. • Que cuenten con entre 250 y 500 trabajadores, si realizan actividades peligrosas.

<ul style="list-style-type: none"> • Como mínimo incluirá dos especialidades de nivel superior y con personal de nivel básico e intermedio. 	- Cuando la autoridad laboral así lo decida.
Constitución o adhesión a un servicio de prevención propio mancomunado (común a diversas empresas), siempre que quede garantizada su eficacia.	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. • Empresas pertenecientes a un mismo sector productivo, grupo empresarial o área geográfica limitada, cuando así lo acuerden trabajadores y empresarios.
Contratación de un servicio de prevención ajeno: <ul style="list-style-type: none"> • Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que actúan como servicios de prevención. • Entidades especializadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para empresas no obligadas a tener servicio de prevención propio. • Por decisión de la autoridad laboral. • Por ser insuficientes para realizar las labores de prevención el empresario o los trabajadores designados, sin llegar a necesitar un servicio de prevención propio.

5.2. LOS RECURSOS PREVENTIVOS.

En la práctica, los recursos preventivos no son sino personas designadas por el empresario que deben estar presentes cuando la peligrosidad habitual de la actividad se vea agravada. Pueden ser recurso preventivo:

- Uno o varios trabajadores designados o miembros de los servicios de prevención.

- Uno o varios trabajadores de la empresa distintos de los anteriores que, sin formar parte del servicio de prevención propio, tengan los conocimientos, la cualificación y experiencia necesarios, así como formación preventiva de nivel básico, como mínimo.

La presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos del empresario para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, es obligatoria cuando:

- Los riesgos puedan verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades debido a la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Ejemplo: en la retirada de una barandilla de seguridad para introducir mercancía en una obra debe estar presente el recurso preventivo. Este se verá liberado de sus funciones mientras dure la operación.

- Se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

Ejemplo: están catalogados como trabajos peligrosos aquellos con riesgo de sepultamiento o hundimiento o los realizados con máquinas sin marcado CE.

- La necesidad de que dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

La presencia de recursos preventivos también constituye un medio de coordinación empresarial cuando varias empresas distintas realizan su actividad en el mismo centro de trabajo.

Ejemplo: en el caso concreto de las obras de construcción, donde existen varias subcontratas para realizar las labores de fontanería, electricidad, carpintería... , siempre debe existir un recurso preventivo en la obra, normalmente el capataz de obra de la empresa constructora. Si la empresa subcontratada actuara sola en la obra, deberá contar ella misma con su propio recurso preventivo.

6. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a participar en la gestión de la prevención. Una de las formas en que ese derecho se hace efectivo es a través de los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud, aunque por convenio colectivo pueden acordarse otros órganos de representación o sistemas de elección, siempre y cuando sean los propios trabajadores o sus representantes quienes así lo decidan.

En las empresas o los centros de trabajo que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes (delegados de personal) y de la representación especializada mediante la designación de delegados de prevención o la constitución del comité de seguridad y salud.

6.1 LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Son elegidos por y entre los representantes de personal (excepto si se establece otra fórmula en el convenio colectivo).

Los representantes tienen derecho a que les sean suministrados los medios necesarios para ejercer sus competencias y a que se les forme en materia preventiva.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define en el artículo 36 sus competencias y facultades. Para poder llevar a cabo sus competencias, los delegados de prevención podrán ejercer una serie de facultades, tal como establece la siguiente tabla:

COMPETENCIAS	FACULTADES
Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.	<ul style="list-style-type: none"> Acompañar a las técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo. Proponer al órgano de representación de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa) la paralización de actividades cuando los trabajadores estén expuestos a un riesgo grave e inminente y el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. El acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.
Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	Tener acceso, siempre que se respete la confidencialidad, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo.
Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de determinadas decisiones en materia preventiva.	Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos.
Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas o los órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El número de delegados de prevención dependerá del tamaño de la plantilla.

El número de delegados de prevención varía en función del tamaño de la empresa:

Hasta 30	1delegado, será el delegado de personal
De 31 a 49 trabajadores	1 delegado, elegido por y entre los delegados de personal
Hasta 100 trabajadores	2 delegados
Hasta 500 trabajadores	3 delegados
Hasta 1.000 trabajadores	4 delegados
Hasta 2.000 trabajadores	5 delegados
Hasta 3.000 trabajadores	6 delegados
Hasta 4.000 trabajadores	7 delegados
Más de 4.000 trabajadores	8 delegados

En empresas de menos de 50 trabajadores que no cuenten con un comité de seguridad y salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a dicho comité serán ejercidas por los delegados de prevención.

Las garantías de los representantes de los trabajadores:

La ley otorga garantías a los representantes de los trabajadores para asegurar el ejercicio de sus tareas de representación:

- Protección contra despidos y sanciones durante el ejercicio de sus funciones o a lo largo del año siguiente a su mandato.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto al resto de trabajadores.

Ejemplo: en un expediente de regulación de empleo (ERE) los representantes tienen prioridad en el empleo sobre el resto de trabajadores afectados.

- No discriminación en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal.
- Libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en razón de su cargo y número de trabajadores de la empresa.
- Apertura de expediente contradictorio previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves. Este tipo de expediente es un procedimiento en el que son oídos, además del interesado (que podrá aportar pruebas y testigos en su favor si lo estima oportuno), el comité de empresa o los restantes delegados de personal.

6.2 EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos.

En todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, los delegados de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario constituirán el comité de seguridad y salud.

El número de delegados de prevención que conforman el comité de seguridad de un centro de trabajo es variable de acuerdo con las dimensiones de la plantilla de personal, tal como establecimos en la tabla anterior.

No obstante, habrá cabida en el comité de seguridad y salud para otras figuras, que participarán con voz pero sin voto, pero que podrán aportar información relevante: técnicos de prevención, especialistas en una determinada materia, delegados sindicales, etcétera.

Tanto los delegados de prevención como los miembros del comité de seguridad y salud deben tener una formación mínima en prevención de nivel básico.

El comité de seguridad y salud se reunirá ordinariamente cada trimestre y, de forma extraordinaria, siempre que sea solicitado por alguna de las representaciones (la de la empresa o la de los trabajadores). Sus normas de funcionamiento serán decididas por el propio comité.

Para poder llevar a cabo sus competencias, el comité de seguridad y salud podrá ejercer una serie de facultades, tal como establece la siguiente tabla:

COMPETENCIAS	FACULTADES
Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.	Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso. • Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. • Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

7. ORGANISMOS PÚBLICOS COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

El artículo 40.2 de la Constitución, dentro de los principios rectores de la política social y económica, encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Una política adecuada en materia de prevención de riesgos laborales exige la creación de organismos públicos especializados, cuya misión es prestar ayuda y asesorar a empresarios y trabajadores, fomentando la cultura preventiva en la empresa y vigilando el cumplimiento de las obligaciones relativas a la seguridad laboral.

Los organismos públicos dedicados a la seguridad y la salud laboral son:

ORGANISMO	FUNCIONES
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo Organismo, con sede en Bilbao constituido por empresarios, representantes de los trabajadores y gobiernos.	<ul style="list-style-type: none"> - Proponer información en materia de seguridad y salud a fin de lograr entornos laborales seguros y saludables. - Administra la Red Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) Órgano científico creado en 1978, especializado en el análisis de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como en la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento técnico en la elaboración de normativa y su correspondiente desarrollo. - Promoción de la cultura preventiva mediante actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación. - Apoyo técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Órgano consultivo que asesora a las administraciones públicas en materia de prevención. Está integrada por un representante de cada CCAA y por un número igual de miembros de la administración general del Estado y de representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las actuaciones de las administraciones públicas en materia de prevención de riesgos. - Realizar propuestas sobre programas de actuación, proyectos normativos y coordinación entre administraciones.
Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) Servicio público dedicado a la vigilancia y control de la normativa del derecho del trabajo, y la relacionada con la prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilar el cumplimiento de la normativa y propone las sanciones correspondientes. - Asesorar e informar sobre la forma más efectiva de cumplir la normativa. - Comprobar el cumplimiento de las funciones asumidas por los servicios de prevención. - Informar sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. - Ordenar la paralización de trabajos cuando se advierta la existencia de riesgos grave e inminente para los trabajadores.
Áreas de salud de las comunidades autónomas Tienen como fin organizar un sistema sanitario integral. Se responsabilizan de la gestión unitaria de los centros y establecimientos de los servicios de salud en su demarcación territorial.	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilar y promover la salud integral del trabajador, con especial atención a los períodos de embarazo y lactancia de la mujer embarazada. - Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de riesgos profesionales. - Elaborar un mapa de riesgos laborales para la salud de los trabajadores. - Promover la información, formación y participación e trabajadores y empresarios en los planes y programas de salud laboral.
Instituciones de ámbito autonómico	<ul style="list-style-type: none"> - Cada CCAA cuenta con instituciones propias, destinadas a controlar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

