

## 7.1 Ejemplos de la Organización de la Prevención en la Empresa

El primer punto clave a desarrollar, previamente a toda planificación preventiva, es definir la política empresarial en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha política, que debería ser aprobada por la Dirección y contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes, consistiría en una declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa, y su consideración como algo consustancial al trabajo bien hecho, etc...

No es obligatoria la existencia de tal declaración escrita pero es muy recomendable, dado su carácter de compromiso colectivo y refuerzo a la misión empresarial asumida. Tal declaración debería establecerse de forma clara y sencilla, divulgándose a todos los miembros de la organización, pudiendo resultar interesante que su difusión llegue a otras entidades externas a la empresa como pueden ser proveedores, e incluso clientes con el fin de conseguir que todos la conozcan y puedan aprovecharse de la misma, contribuyendo también a mejorar su reputación.

El segundo punto clave sería establecer un modo de actuación, por un lado está la "Organización Preventiva Específica" que es la dedicada a recursos específicos para la actuación preventiva, y por otra, a la que se podría denominar "Organización General", que es la respuesta a la exigencia de la integración de la Prevención en el sistema general de gestión de la empresa, para lo que se requiere una definición de funciones preventivas a todos los diferentes colectivos de la empresa, incluidos los miembros de órganos preventivos. Es recomendable que dicha definición de funciones se haga por escrito con vistas a facilitar la asunción y control de su cumplimiento.

El empresario debería decidir sobre la modalidad preventiva más adecuada, teniendo en cuenta las opiniones que en este sentido tengan los representantes de los trabajadores, ya que su participación es fundamental en la toma de decisiones que afectan al propio Sistema Preventivo. Por otra parte, el empresario deberá consultar a los trabajadores y facilitar su participación en las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

La Prevención de Riesgos Laborales, según la legislación vigente, debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, sea cual sea la modalidad legal de organización preventiva elegida (propio empresario, trabajador designado o servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno).

### Modalidades de organización

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y las modificaciones introducidas al mismo, en los Reales Decretos 780/1998 y 604/2006, las modalidades de organización de la actividad preventiva por las que puede optar el empresario son:

#### Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva

Para que la empresa pueda acogerse a esta modalidad deben cumplirse las condiciones siguientes:

- La empresa deberá tener menos de 6 trabajadores en plantilla.
- El empresario realizará su trabajo habitual en el centro de trabajo de la empresa.

- No deberá ser una empresa de riesgo, por lo que su actividad no estará contenida entre las descritas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El empresario deberá tener formación acorde con la tarea a desarrollar.

#### Designación de trabajadores para el desempeño de dicha actividad

Podrán acogerse a esta modalidad las empresas que cumplan los siguientes requisitos:

- Empresas en las que el empresario no haya asumido la actividad preventiva.
- Empresas que no hayan recurrido a un Servicio de Prevención Propio ni que estén obligadas a formarlo.
- Empresas que no hayan recurrido a un Servicio de Prevención Ajeno.

#### Organización de un servicio de prevención propio

Tienen obligación legal de formarlo aquellas empresas que cumplan uno de los dos requisitos:

- Que posean más de 500 trabajadores.
- Aquellas que teniendo en plantilla entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen una actividad de las contenidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La empresa deberá formar un Servicio de Prevención constituido por, al menos, dos profesionales de nivel superior en Prevención de Riesgos Laborales, con dedicación exclusiva para el desempeño de la actividad.

#### Concertación de un servicio de prevención ajeno

En este caso, la empresa concertará la totalidad del Servicio con una o varias entidades o empresas acreditadas.

Sobre un modelo típico de empresa se definen a continuación, a título de ejemplo, las principales funciones que debería asumir cada nivel jerárquico.

#### **Dirección**

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo
- Desarrollar la política preventiva de la empresa y definir los compromisos y objetivos concretos anuales.
- Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos.
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas que le encomienda la Ley de PRL, integrándola en la organización existente.
- Especificar en el organigrama general de la empresa las funciones preventivas que debe desarrollar cada uno de sus miembros, definiéndolas por escrito, velando por su cumplimiento y asignando las responsabilidades propias de cada nivel jerárquico, de forma clara e inequívoca.
- Consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo.

- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud y procurar tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.
- Realizar auditorías internas y revisiones periódicas de la política preventiva.
- Participar en las actividades preventivas incluidas en los procedimientos establecidos.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo para estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y demostrar interés por su solución.
- Reconocer a las personas los logros obtenidos en relación con los objetivos y con las actuaciones preventivas realizadas.

#### Responsable de las diferentes unidades funcionales

- Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos generales establecidos, desarrollando los objetivos específicos de su unidad.
- Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deben adoptarse en los plazos establecidos.
- Apoyar a los mandos intermedios de su unidad funcional y asegurar su formación en prevención.
- Cooperar con las distintas unidades funcionales de la empresa, a fin de evitar duplicidad o contrariedad de actuaciones.
- Promover y participar en la elaboración de procedimientos de trabajo en aquellas tareas críticas que se realicen normal u ocasionalmente en su área funcional.
- Integrar la Seguridad y la Salud Laboral con la Calidad y el Medio Ambiente en las reuniones de trabajo y en los procedimientos de actuación.
- Revisar periódicamente las condiciones de trabajo de su ámbito de actuación.
- Participar en la investigación de los accidentes y en sus soluciones preventivas.

#### Mandos intermedios

- Participar en la elaboración de los procedimientos e instrucciones de los trabajos que se realicen en su área de competencia y velar por el cumplimiento de los mismos a fin de que todo trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud laboral.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su lugar de trabajo y las medidas de prevención.
- Formar a los trabajadores para la realización segura de las tareas y detectar las deficiencias al respecto.
- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito, integrando los aspectos preventivos.
- Analizar los trabajos que se realizan y prestar especial atención a los posibles nuevos riesgos que puedan surgir para su eliminación o minimización.
- Investigar los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo y aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición.
- Aplicar en la medida de sus posibilidades las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores.

- Transmitir a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo y reconocer sus actuaciones y sus logros.
- Aplicar en el plazo previsto las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación.

A continuación se adjunta un cuestionario de Autoevaluación, que puede servir como base para las distintas empresas:

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION			
Requisitos Justificaciones			
1. Se ha elaborado una Política Preventiva de acuerdo con un estudio inicial y con objetivos estratégicos a conseguir y se ha definido un sistema preventivo con los procedimientos necesarios.	SI	NO	Es muy conveniente que exista una política que recoja los valores esenciales de la prevención, sea conocida por todos los miembros de la empresa, habiendo sido consultados los trabajadores en la configuración del sistema preventivo y los procedimientos necesarios. (art. 33 LPRL)
2. Se ha definido una política empresarial en materia de prevención de riesgos, en la que quedan reflejados los principios o criterios de actuación.	SI	NO	No es obligatorio su existencia escrita pero es muy recomendable dado su carácter de compromiso colectivo.
3. Se han establecido unos objetivos periódicos medibles.	SI	NO	Es necesario fijar unos objetivos aportando para ello los medios necesarios, así como efectuar un seguimiento de las actividades necesarias para alcanzarlos.
4. Se han fijado las funciones y responsabilidades del personal con mando sobre prevención.	SI	NO	Es necesario que se integre la prevención en las Distintas Unidades de forma que se ejerzan las actividades basándose en las necesidades de protección de los trabajadores. Se vigilará y evaluará el cumplimiento de tales funciones.
5. El empresario revisa su política y su sistema preventivo	SI	NO	Es conveniente que el empresario lleve a cabo un control y una actualización, tanto de la Política como de su Sistema Preventivo.
6. Se ha establecido una organización adecuada de la prevención de acuerdo con las distintas modalidades posibles según los términos establecidos legalmente.	SI	NO	En función del tamaño de la empresa es necesario implantar una determinada modalidad preventiva.
7. Se han constituido los órganos formales de participación y representación en materia de prevención establecidos legalmente: Trabajador designado/Servicio de Prevención, Delegado de Prevención, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.	SI	NO	Se constituirán en función de tal tamaño y de las características de la empresa y se les facilitarán los medios necesarios para que puedan actuar correctamente.
8. Cuando se recurra a un Servicio de Prevención Ajeno, los contratos o acuerdos cubren todas aquellas actividades preventivas legalmente exigibles.	SI	NO	Los Servicios de Prevención ajenos cubrirán las actividades que no realice la empresa con medios propios, controlando que su ejecución se ajuste a lo concertado.
9. Se dispone de una persona designada para ejercer funciones preventivas y de coordinación que actúe como nexo de unión entre el Servicio de Prevención Ajeno (si lo hubiese) y la Empresa.	SI	NO	Es muy conveniente la existencia de una persona designada con la capacitación necesaria para agilizar la comunicación y la implantación de medidas preventivas en la empresa, aunque se haya concertado totalmente la prevención con un Servicio ajeno.
10. Todos los órganos de los miembros preventivos disponen de la información y formación necesaria, y son consultados en todo lo relativo al Sistema.	SI	NO	Además de facilitar la información y formación específica requerida se debe contar con la opinión de los representantes de los trabajadores.
11. Se dispone de los recursos necesarios (materiales, tiempo...) para desarrollar las actividades preventivas.	SI	NO	Es necesario disponer de los recursos idóneos en función de las necesidades planteadas.
12. El empresario consulta regularmente a los trabajadores o sus representantes facilitando su participación en el desarrollo de los elementos fundamentales de su Sistema Preventivo.	SI	NO	El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, para conseguir una mejor selección de las medidas a adoptar y una mayor implicación del personal.
13. Esta establecida una vía ágil de comunicación de sugerencias de mejora por parte de los trabajadores	SI	NO	A través de las reuniones habituales de trabajo documentadas o de procedimiento escrito de comunicación se facilitará que las ideas de los trabajadores puedan ser atendidas debidamente, promoviendo el empresario espíritu de innovación.
RESULTADO DE LA VALORACION			
MUY DEFICIENTE..... <input type="checkbox"/>	DEFICIENTE..... <input type="checkbox"/>	MEJORABLE..... <input type="checkbox"/>	CORRECTA..... <input type="checkbox"/>